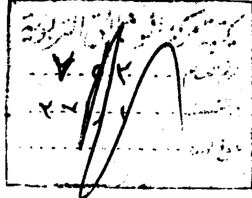
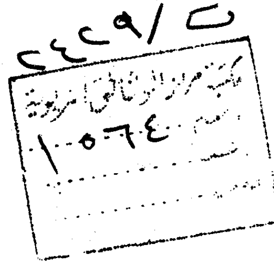


وزارة التربية والتعليم
مكتب المستشار الفنى
مركز الوثائق التربوية

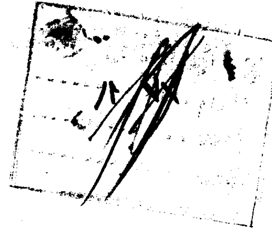






بحث

مشكلة المرأة الموظفة وخاصة المدرسة



ديسمبر ١٩٥٧

(فهـــــــرس)

++++++++++++++++++++++++

٢٦٥

أحمد /

وزارة التربية والتعليم
مكتب المستشار الفني
مركز الوثائق التربوية

مشكلة المرأة الموظفة وخاصة المدرسة

تميل العادات والتقاليد في بعض الدول الى اعتبار المرأة بعد زواجها غير صالحة للعمل لانشغالها بأمور بيتها وأولادها ،كما ان بعضا من تلك الدول ايضا كان قد اتجه الى التفرقة بين الرجل والمرأة عند التوظف لأمور واسباب عل من اهمها الحرص على عدم مزاحمة المرأة للرجل في العمل كما يتضح من تقرير استراليا لعام ١٩٥٤ حيث ينص على أن " نادرا ما يعمل الرجل تحت سيطرة امرأة وان مدارس البنات هي المجال الوحيد لترقية المرأة ترقية مساوية للرجل تماما " .

وقد عملت مصر على تبين واقع الأمر فعكفت على دراسته . قامت ادارة الأحصاء بوزارة التربية والتعليم بأجراء بحث احصائي عن غياب المدرسات ، وقام مركز الوثائق التربوية بدراسة الموضوع ذاته اى (مشكلة المرأة الموظفة في الدول المختلفة) .

اما عن موضوع بحث ادارة الأحصاء فقد اجرى في ١٠مدارس من مدارس البنات بالقاهرة لمعرفة حالة الأجازات العرضية والمرضية واجازات الوضع خلال العام الدراسي ٥٦/٥٧ في الفترة من ديسمبر سنة ١٩٥٦ الى آخر يونيه سنة ١٩٥٧ ويقدر عدد ايام العمل في هذه الفترة بحوالي ١٦٠ يوما .

اجرى البحث على ٣٦١ مدرسة : منهن ١٣٦ غير متزوجة و ٢٣٥ متزوجة اتضح من البحث ان ٩٠ ٪ من الآنسات استنفذن الأجازات العرضية وان ٢٣٪ منهن قد اخذن اجازات مرضية ، اما المتزوجات فقد تبين ان ٩٠ ٪ منهن قد استنفذن الاجازات العرضية وان ٤٣٪ منهن قد اخذن اجازات مرضية . كما تبين ان ٢٠٪ من المتزوجات قد اخذن اجازات وضع وان ٦٠٪ من هؤلاء قد اخذن اجازات مرضية ايضا .

وبعد اجراء هذا البحث اتجهت ادارة الأحصاء الى تقدير نسبة الفاقد بين هؤلاء المدرسات فكانت على النحو الآتي : ٣½ ٪ تقريبا بين المدرسات غير المتزوجات و ٩ ٪ بين المدرسات المتزوجات ، ثم ذكر الفاقد بين الموظفات في الوزارة (على اساس سابق معرفته بنسبة الفاقد بين المدرسات) . عدد الموظفات ٢١٦٣٩ منهن ١٢٤٥٤ غير متزوجة و ٩١٠٠ تقريبا متزوجة . كان المجموع الكلي لفاقد العمل ١٢٥٥ موظفة اى بنسبة ٥٪ من المجموع الكلي تقريبا .

هذا ملخص بحث ادارة الأحصاء . غير انه قد عنت لي بعض الملاحظات على هذا الأحصاء ارجو ان يسمح لي السادة القائمون به بذكرها وهي :

١ ـ ان الفترة التى اجرى فيها الاحصاء كانت بعد العدوان الثلاثى على مصر فهو قد اجرى بعد حالة التوتر التى اعقبت الحرب وعلى ذلك لا يمكن اعتبار نتيجتـه مقياسا عاما ٠

٢ ـ لم يفصل الاحصاء بين غياب المدرسات وبين غياب باقى الموظفات اذ لم يذكر كل على حدة مع العلم بان طبيعة العمل ليست واحدة كما ان ظروفه ايضا غير موحدة ومدته ليست متساوية ٠ فالمدرسة تعمل طوال النهار تقريبا كما ان الاجازة الصيفيـة للمدرسـة اطول منها للموظفة ٠ كل هذه الظروف تجعلنى اعتقد ان هناك تفاوتا وتباينا بين غياب المدرسات وغياب الموظفات ، ولذلك ارجو ان تتكرم ادارة الاحصاء باجراء بحث عن غياب المدرسات وآخر منفصل عن غياب الموظفات فى الـوزارة وان امكن عن غيابهن فى الوزارات الأخرى ٠ فلعل نتيجة البحث توصلنا الى ان غياب المدرسات فى المدارس اكثر من غياب الموظفات فى المصالح وعندئـذ تكون المشكلة هى مشكلة المدارس لا مشكلة المدرسات ٠ او لعلها تدلنا علـى ان المدرسات لا تزيد اجازتهن عن غيرهن من الموظفات وعندئذ لا تصبح هنـاك مشكلة للمدرسـات ٠

٣ ـ ليس لدينا بحث احصائى عن غياب المدرسين حتى نستطيع ان نعتمـد عليه فى المقارنة بغياب المدرسات لنقرر ان غياب المدرسات كثير ٠ ثم ان اجازات الوضع التى تتمتع بها السيدات دون الرجال ، الا يمكن اعتبارها مشابهة ومقابلـة للاجازات المرضية الطويلة المباحة لجميع موظفى الدولة ٠ ولذلك نرجو اجـراء بحث عن غياب الموظفين ايضا واستخراج الفاقد بينهما ٠

٤ ـ قام الاحصاء بحصر ايام الغياب بالنسبة للمدرسات وقرر ان غياب المتزوجات كـان ٣٣٤٨ يوما وغياب الآنسات هو ٧٣٧ يوما ثم استخرج الفاقد على اساس هـذه المـدد ٠ فهل يدخل ضمن عدد ايام الغياب هذه ايام الغياب فى الاجـازات العرضية وهى ٧ ايام فى السنة ؟ ام لا ؟ ٠ فاذا كانت هذه الايـام العرضية قد حسبت ضمن ايام غياب المدرسات فان هذه الاجازة اجازة مباحـة لجميع موظفى الدولة ثم ان اطول مدة يمكن احتسابها منها دفعة واحدة هـى يومان متتاليان واعتقد انه لا يمكن ان يعتبر الغائب فيها فاقدا ٠

٥ ـ ان مجموع الفاقد من العمل بين المتزوجات قدر بمقدار ٨١٩ موظفـة متزوجـة من ٩١٠٠ سيدة ٠ الا اننا نجد بين هؤلاء المتزوجات عددا من الارامل والمطلقات لا اولاد ولا مسئولية بيت لديهن فيمكن بذلك اعتبارهن فى عـداد الآنسـات ومع ذلك فقد اغفل بحث ادارة الاحصاء ايجاد عددهن بل انه حسب فاقدهن ضمن فاقد الموظفات المتزوجات اى ضمن ال ٨١٩ مع العلم بان الاحصاء التفصيلى لعدد موظفات الوزارة والذى قامت به ايضا ادارة الاحصاء ذكر عددهـن مفصلا وهو ١٦٤ مطلقة و ٤٢ ارملة ممن ليس لهن ابناء فيكون مجموعهن ٢٠٦ مطلقة وارملة من ٤٨٠ المجموع الكلى لهن ٠

٦ — اخيرا من الواجب ان نراعى السن عند اجراء مثل هذه الأحصاءات . اذ مما لا شك فيه انه كلما كبر الموظف والموظفة فى السن كلما تعرضوا للضعف الجسمانى فتكثر اجازتهم ولذلك يجب ان يتم الفحص والمقارنة بين من هم فى مستو واحد من السن وفى هذا تقريب للحقيقة .

وعليه اوصى ان تقوم ادارة الأحصاء بالبحوث الآتية :—

اولا — بحث عن غياب المدرسات : المتزوجات والآنسات كل على حدة واستخراج الفاقد لكل .

ثانيا — بحث عن غياب الموظفات : المتزوجات والآنسات كل على حدة واستخراج الفاقد لكل .

ثالثا — بحث عن غياب المدرسين ومعرفة الفاقد بينهم .

رابعا — بحث عن غياب الموظفين ومعرفة الفاقد بينهم .

مع مراعاة توحيد فئات السن فى هذه الأحصاءات واستبعاد عدد ايام الأجازات العرضية . كما اننى ارى انه يمكن الوصول الى معرفة المقدار الحقيقى لما تفقده الدولة نتيجة توظيف المدرسات المتزوجات من معرفة الفاقد الناتج من تغيب المدرسات فى اجازات خاصة بالوضع مضافا اليها مدة اجازاتهن المرضية ثم يطرح من هذا الفاقد فاقد المدرسين الناتج عن تغيبهم فى اجازات مرضية طويلة .

===========

بحث مركز الوثائــــق التربوية

مشكلة المرأة الموظفــة فى الـــدول المختلفــــة

قبل البدء فى دراسة الموضوع اود ان اقرر الحقائق الآتيــــــة :ـ

اولا ـ ان الغالبية العظمى من دول العالم لا تشعر بهذه المشكلة • ولذلك فهى لا تفــرق بين السيدات والرجال • ومن اكثر تلك الدول الاتحاد السوفيتى •

ثانيا ـ ان الدول الهامة التى كانت تعمل على هذه التفرقة هى استراليا والولايات المتحــدة والمملكة المتحدة • الا انها قد بدأت فعلا الآن فى الغاء هذه التفرقة عملا بتوصيات المؤتمرات والهيئات التى اهتمت بهذا الموضوع مثل منظمة العمل الدولية واتحــاد المنظمات الدولية للمهن التعليمية

The World confederation of Organization of the teaching profession.

وجمعيات الشابات المسيحية • فهذه كلها تنادى بمبدأ (اجر موحد للعمـــل الواحد المتشـابه) equal pay for equal Work.

وفى استراليا الآن ولاية هى نيو سوث ويلز تعمل على المساواة بين المدرسين والمدرسات كما اصبح الاتجاه العام فى استراليا الآن فى الميدان المهنى هو عدم التفرقة بيــن الرجل والمرأة فى الأجر طالما كانت المرأة ذات تدريب وخبرة خاصة •

هذا علاوة على الحقيقة الواقعة منذ امد بعيد وهى عدم التفرقة بين مدرسات مدارس البنات ومدرسى مدارس البنـــين •

اما فى الولايات المتحدة حيث كانت هذه التفرقة موجودة منذ خمسين سنة فقــد عملت اربعة اخماس مدتها منذ عام ٥٠/١٩٥١ على المساواة فى المرتب بين الرجـال والسيدات العاملات • ويقرر فرع اتحاد المنظمات الدولية للمهن التعليميـــــة فيها ان هذه التفرقة ليست شائعة الآن بين المدرسين والمدرسات •

وفى المملكة المتحدة (انجلترا وويلز) سيتم التوحيد نهائيا بين مرتبات المدرسيـن والمدرسات عام ١٩٦١ عملا بمشروع السنوات الست الخاص بازالة هذه التفرقة والـذى بـدأ عام ١٩٥٥ •

ثالثا ـ استطيع ان اقرر بصفة قاطعة انه لا توجد تشريعات من اى نوع فى اية دولة تحـرم استخدام المرأة بعد زواجها • ولكنه هو العرف والتقاليد اللذان يمنعان السيدات من مزاولة مهنتهن بعد الزواج كما هو الحال فى بعض الدول مثل معظم ولايــات استراليا وكندا وسويسرا وايرلندا والأراضى المنخفضة واتحاد جنوب افريقيا • ولعـل السر فى ذلك هو ان هذه الدول كما فى كندا وسويسرا وبلجيكا واسبانيا تمنح الرجــل المتزوج من امرأة غير موظفة علاوة زوجة • وهكذا تعمل هذه الدول على معالجــة هذا الأمر بتعويض الأسرة عن ترك الزوجة للعمل بمنح الرجل علاوة زوجة •

تتبين من الحقائق السابقة ان هذه التفرقة اصبحت مظهرا من مظاهر التخلف الحضارى تعمل الدول على التخلص منه شأنه شأن التفرقة العنصرية بين الجنس الأبيض والأسود فى امريكا . فالعالم اجمع غير راض عنها ويعتبرها من مظاهر التخلف الحضارى .

ومع ذلك فسوف ندرس مظاهر التفرقة التى كانت تتبعها تلك الدول فيما قبل علنا نصل الى حل لبعض المشاكل التى تتعرض للحكومة المصرية عند توظيف المرأة .

وخطة البحث التى اتبعتها هى :ـ

اولا ـ عرض نواحى التفرقة بين الرجل والمرأة فى الدول المختلفة من حيث الأعتماد على المرأة فى التدريس فى المراحل العامة المختلفة والتفرقة فى المعاملات المالية من مرتبات ومكافآت وترقيات وساعات العمل وسن الأحالة الى المعاش ثم عرض مشكلة اجازات الوضع فى الدول المختلفة .

ثانيا ـ مناقشة هذه التفرقة على ضوء حالة مصر الأجتماعية والعلمية والأقتصادية .

ثالثا ـ ذكر الأسباب او الدوافع الحقيقية لغياب المدرسات والمدرسين .

رابعا ـ توصيات .

أولا ـ اعتماد الدول على المرأة فى التدريس

من اهم ما لفت نظرى عند بحث هذه النقطة هو ان فى استراليا وكندا وهما من الدول التى اعتادت الموظفة فيها ان تستقيل بمجرد زواجها لم يستغنى عن خدمات السيدات بصفة نهائية . فاستراليا تلجأ الى توظيفهن بعقود اى بصفة مؤقتة لا بصفة ثابتة كما هو الحال مع الآنسات والرجال وبذلك تخرج الموظفة من نطاق كادر الموظفين المثبتين ولا يحق لها ان تطلب المساواة بالمثبتين فى الترقيات .

اما فى كندا فيفهم من التقارير الصادرة عنها انهم لا يمانعون من توظيف المتزوجة التى لا تمكنها مالية زوجها من الحياة حياة سعيدة .

ننتقل بعد ذلك الى مدى الاعتماد على المرأة فى مهنة التدريس بالمرحلة الأولى .

استطيع ان اقرر ان جميع الدول بما فيها الدول التى كانت تفرق بين الرجل والمرأة فيما مضى تعمل على الانتفاع بالمرأة فى هذه المهنة لدرجة انها تحاول الأستغناء عن الرجل فى التدريس بتلك المرحلة وذلك لما ثبت من كفاءة السيدات وصلاحيتهن للتدريس فيها .

والجدول رقم (١) يبين نسبة المدرسات العاملات فى المرحلة الأولى ببعض الدول .

اما فى المرحلة الثانية فقد اثبتت استفتاءات اليونسكو لعام ١٩٥٤ على ان مهمة التدريس بها لا تزال مستندة الى الرجال كما يبين ذلك الجدول رقم (٢) . كذلك اوضحت ان بعض

الدول تشكو من قلة المدرسات فى مدارس البنات بتلك المرحلة كما هو الحال فى معظم الدول العربية والهند وافغانستان وباكستان حيث ينفصل تعليم الفتاة عن تعليم الفتى فى هذه المرحلة •

اما فى مصر حيث يعمل ايضا بهذا النظام فهيئة التدريس بهذه المرحلة خليط من الرجال والسيدات الا ان الاتجاه الى التأنيث فى تلك المرحلة سائر بخطوات واسعة كما يوضح ذلك نسب المدرسات فى المدارس التى فى المستوى الثانوى كما هو مذكور فى الجدول رقم (٣) •

كذلك بينت هذه الاستفتاءات ان فى الدول الأجنبية مثل استراليا وامريكا وكندا مدارس خاصة بالبنات فقط وتتبع المرحلة الثانية وأن مثل هذه المدارس لا يعمل بالتدريس فيها الا المدرسات فقط دون الرجال • اما فى المدارس الثانوية المشتركة كالموجودة فى امريكا واستراليا والمملكة المتحدة وايطاليا وفنلندا وفرنسا فيقوم بالتدريس فيها خليط من الرجال والسيدات وكذلك يقوم بأعمال النظارة فيها سيدات او رجال دون تفرقة الا ان نسبة الناظرات للنظار فى هذه المدارس بامريكا هى ١ الى ٧ ، كذلك اثبتت هذه الاستفتاءات ايضا ان نسبة المدرسات فى التعليم الثانوى تتناسب تناسبا مطردا مع نسبة تعليم البنت فى هذه المرحلة • ففى الدول التى تصل نسبة المدرسات فيها فى التعليم الثانوى ما بين ١٠ و ٢٠ فى المائة تكون نسبة تعليم البنت فى تلك المرحلة ٢٥ ٪ والدول التى نسبة المدرسات فيها اكثر من ٥٠ ٪ تكون نسبة تعليم البنت فيها ٤٨ ٪ ومعنى ذلك انه كلما زاد تعليم البنت كلما احتجنا الى مدرسات اكثر •

التفرقة فى المعاملات المالية

اولا — المرتبات — لقد لوحظ بخصوصها ما يأتى :

أ — ان بعض الدول فرقت تفرقة تامة وعامة بين المدرسين والمدرسات رغم تساويهم فى جميع الظروف من مؤهلات وساعات العمل • ويتضح من الجدول رقم (٣) مقدار التفوت بين مرتب المرأة والرجل فى بعض الدول •

ب — هناك دول تبنى التفرقة على اساس اعدل من السابق فمثلا فى Emcoss من المملكة المتحدة تبنى هذه التفرقة على اساس الشهادات فالمدرسة فى المرحلة الثانوية مثلا تحمل مؤهلا اقل فى المستوى العلمى من مؤهل المدرس فى تلك المرحلة • اما سويسرا (فيما عدا جنيف) فتبنى هذه التفرقة على اساس ساعات العمل مع مراعاة المساواة فى اجر الحصة الواحدة ولما كان نصاب المرأة من الحصص الأسبوعية اقل من نصاب الرجل اصبح اجمالى مرتب المرأة اقل من اجمالى مرتب الرجل •

جـ — ان بعض الدول مثل ايرلندا تعامل المرأة ماليا معاملة الرجل الأعزب اما الرجل المتزوج فتعطيه مرتبا اكثر •

ثانيا ـ العلاوات :

تتفاوت العلاوات أيضا بين الرجل والمرأة فى بعض الدول ففى المملكة المتحدة تنقص علاوة المرأة عن الرجل بمقدار ٢٠٪ وفى اتحاد جنوب افريقيا تقل علاوة المدرسة عن المدرس بنسبة ٧٪

ثالثا ـ فرص الترقى :

كانت فرص الترقى للمرأة قليلة ايضا بالنسبة للرجل فى استراليا والمملكة المتحدة واتحاد جنوب افريقيا حيث يجب على المدرسات البقاء مدة ثلاث سنوات اكثر مما يقضيه الرجال فى كل درجة كيما يصلن الى اول مربوط الدرجة التالية • الا ان مجال الترقية للسيدات فى مدارس البنات باستراليا مواز ومساو لمجال الرجال فى مدارس البنين او فى المدارس المشتركة كما أن قواعد الترقية للمشتغلات بهذه المدارس مماثلة تماما لقواعد الترقية للمدرسين فى مدارس البنين والمدارس المشتركة •

رابعا ـ سن الأحالة الى المعاش :

يبين الجدول رقم (٥) التفاوت بين سن الأحالة لكل من السيدات والرجال الا أن قواعد الأحالة الى المعاش وتسويته لكل من الرجل والمرأة واحدة فى تلك الدول •

خامسا ـ التفرقة فى ساعات العمل :

من الدول التى تعمل على التفرقة فى هذه الناحية سويسرا فساعات العمل عندها تقل للمرأة عن الرجل كما انها تقل بازدياد السن بالنسبة للجنسين (انظر جدول رقم ٦) •

أجازات الوضع

مدتها :

لقد اوصت منظمة العمل الدولية بأن تمنح الموظفة ثلاثة شهور اجازة وضع ويلاحظ ان كثيرا من الدول قد احترمت هذه التوصية وعملت بها والبعض الآخر قد تخلى عنها نوعا ما كما يتضح من الجدول رقم ٧ وعلى كل حال فأقلها ٤٥ يوما •

المرتب اثناءها :

كذلك لوحظ ان جميع هذه الدول تعطى تلك الأجازة بمرتب كامل وأن دول اخرى تعتبرها ضمن الحالات المرضية • كما ان بعض الدول تولى هذا الموضوع عناية وأهمية كبرى فتمنح الوالدة اعانة مالية فى هذه المناسبة مثل اليابان والاتحاد السوفيتى الذى يعطى ايضا للوالدة الموظفة حق الحصول على اجر اضافى لتربية الرضيع لمدة تسعة اشهر

وهناك دول تقوم بصرف مرتبات الوالدات من ميزانية الجمعيات الخاصة بالمعلمين او نقاباتهم كما فى اليابان مثلا • اما جواتيمالا فقد اخضعت تلك الحالة لنظام التأمين الصحى والأجتماعى •

مناقشة التفرقة على ضوء حالة مصر الاجتماعية والعلمية والاقتصادية

الأثر الاجتماعي والعلمي

يدلنا الاحصاء المذكور بالجدول رقم ١ على أن مصر لا تزال في حاجة شديدة الى عدد كبير من المدرسات للعمل بالمرحلة الاولى — فمن مقارنة نسب مدرسات تلك المرحلة في الدول المختلفة نجد أن مصر ما زالت متخلفة عن غيرها في هذه المرحلة وكذلك في المرحلة الثانوية (أنظر جدول ٢) وبالرغم من أننا قد سرنا بخطوات واسعة تجاه تأنيث مدارس البنات بتلك المرحلة الا أننا ما زلنا متخلفين عن مدارس البنات في الدول الأجنبية مثل استراليا والولايات المتحدة — فهيئة التدريس بهذه المدارس جميعها من السيدات فقط بينما يعمل في مصر بمدارس البنات خليط من الرجال والسيدات الأمر الذي يقف حائلا دون تحقيق الغرض الأساسي المنشود من الفصل بين الفتى والفتاة في تلك المرحلة .

يتضح مما سبق أنه كلما توسعنا في التعليم بالمرحلة الاولى وفي تعليم الفتاة في المرحلة الثانية كلما احتجنا الى عدد أكثر من المدرسات وهنا نجد أنفسنا أمام السؤال الآتي :

هل يمكن الاستغناء عن خدمات من يتزوجن من المدرسات ؟

للرد على هذا السؤال نحتاج الى ذكر الحقائق الاتيـة :

أولا — الاستغناء عنهن معناه الاستغناء عن كفاءات وخبرات اذ لا شك أن المدرسة المتزوجة غالبا ما تكون أقدم في الهيئة من الآنسة مما يكسبها خبرة بعملها .

ثانيا — الاستغناء عن المتزوجة قد يؤثر اجتماعيا فيمن تعولهم — اذ أن كثيرا من السيدات يعلن أسرا مثل الرجال وأعتقد أن أزواج مثل أولئك غير مكلفين بأن يعولوا أهل الزوجة .

ثالثا — أن هذا الاستغناء سيكون له أثره من الناحية النفسية وسيؤدى الى اثارة الحقد في النفوس بين السيدات والرجال وبين السيدات والدولة .

رابعا — أن هذا الاستغناء سيؤدى الى أحد أمرين : أما الحد من الزواج في وقت نحن محتاجون فيه الى تدعيم الناحية الخلقية والاجتماعية في الدولة — واما سيؤدى الى الحد من تعليم الفتاة . وهذه النقطة الأخيرة جديرة بالبحث أيضا فلنقف عندها برهة . ان الاتجاه في تعليم الفتاة في مصر الآن غايته مهنية ويثبت ذلك الاحصاء المذكور في الجدول رقم ٨ ومنه يتضح أن نسبة الطالبات في المدارس التي توجه توجيها مهنيا أكثر بكثير من نسبتهن في المدارس الثانويـة .

واذا قارنا الاحصاءات الخاصة بتعليم البنات في المدارس المختلفة في مصر في العام الدراسي ١٩٥٢/٥١ و ١٩٥٧/٥٦ (جدول رقم ٩) لوجدنا أن عدد الطالبات في الثانوي العام آخذ في القلة وكذلك الحال في التعليم الثانوي الفني بينما يأخذ في

الزيادة بدرجة كبيرة فى المعلمات العامة وفى معاهد التربية الرياضية والمعاهد العليا وكذلك التعليم الأجنبى مما يؤكد أن الاتجاه فى تعليم الفتاة الآن هو التعليم للممنة .

ومن هذا يتضح أن فكرة الحد من استخدام المدرسات المتزوجات ستؤدى الى الحد من تعليم الفتاة وذلك فى وقت لم يثبت فيه قدم الفتاة المصرية فى التعليم كما يدلنا على ذلك مقارنة نسب تعليم الفتاة بمصر بنسبتها فى الدول المختلفة (جدول رقم ١٠) — هذا مع العلم بأن النسبة الخاصة بتعليم الفتاة بالمرحلة الثانوية فى مصر فى خلال العام الدراسى ٥٦ / ٥٧ بلغت ٥ر٧٪ من تعداد الفتيات اللاتى من سن ١٢ الى ١٨ (فعددهن هو ١٤٨٥٨٠٠ فتاة بينما عدد المتعلمات فى جميع أنواع مدارس هذه المرحلة من اعدادى عام وفنى وثانوى عام وفنى ومدارس معلمات عامة هو ١١١٣٨٨ فتاة) .

أما عن توظيفهن بعقود بعد الزواج فأعتقد أن هذا يفيد كثيرا من السيدات وخاصة المتزوجات من موظفين حكوميين وليس لديهن التزامات عائلية . أما من يعلن أسر والمتزوجات برجال أعمال أو بموظفين غير حكوميين فان هذه العقود تضير بحياتهن المستقبلة اذ لا شك فى أن المعاش الذى سيخصص لورثة هؤلاء أفيد لهم من المكافأة بينما المكافأة أنفع للمتزوجات بموظفين حكوميين وليس لديهن من يحتاج اليهن اذ أن الأبناء سوف يرثون من معاش الأب الذى هو عادة أكثر من معاش الأم ويستفيدون فى نفس الوقت بمكافأتهم (فقانون الدولة لا يبيح للأبناء أن يتقاضوا معاشين — معاش الأم ومعاش الأب) .

ولذلك أعتقد أن من الممكن تخيير السيدات المتزوجات بين المكافأة أى العمل بعقود وبين المعاش أى التثبيت .

الأثـــر الاقتصـــادى

هل يمكن تخفيض مرتب الموظفة عن مرتب الموظف ؟ وهل من السهل أن تستغنى الأسرة عن مرتب الزوجة ؟

أولا — ان هذا يعنى الحد من دخل الأسر التى تعولها سيدة فى وقت ترتفع فيه تكاليف الحياة فى مصر ويعتبر دخل الفرد فيه بسيطا ، فقد جاء فى بحث عن مشكلة السكان صدر عن المجلس الدائم للخدمات العامة باللجنة الأهلية لمسائل السكان سنة ١٩٥٥ أن متوسط دخل الفرد فى مصر يبلغ حوالى ٤ر١١ جنيه سنة ١٩٥١ كما جاء فى تقرير من وزارة الشئون الاجتماعية فى مصر سنة ١٩٤٩ أنه كلما انخفض متوسط الدخل كلما زادت نسبة المنصرف على الأكل .

ثانيا — ان مرتبات الموظفين فى مصر ليست مرتفعة وهى مورد دخل وحيد لكثير من الأسر مما لا يساعد على ايجاد مستوى مرتفع فى حياة الأسرة اللهم الا اذا توفر مورد آخر وهذا المورد هو اليوم مرتب الزوجة . جدول رقم ١١ يبين أمثلة من مربوط مرتبات مدرسى المرحلة الاولى ببعض الدول التى تعمل بهذه التفرقة ومنها يتضح أن المرتبات عالية جدا . ومن الجدول رقم ١٣ ، ١٤ يتضح أن المرتب الحقيقى لمدرسى المرحلة

الأولى فى مصر هو حوالى٥و٥ جنيهات بالنسبة لنفقات المعيشة عام ١٩٥١ الى١٩٤٨ = ١٠٠ وهو مرتب منخفض جدا بالنسبة لزملائهم بالدول الأخرى ففى انجلترا وفرنسا مثلا بلغ مرتب المدرس بالمرحلة الاولى فى عام ١٩٥١ حوالى ٣ أضعاف ونصف مرتب المدرس بمصر ٥٦ وفى سويسرا ٩ أضعاف • مع العلم بأن مرتب هذا المدرس فى مصر قد ارتفع من ٦ج الى ٨ سنة ١٩٥٦

كما أن هناك امتيازات أخرى يحصل عليها الموظفون من الرجال والسيدات بالدول المختلفة مثل منح أبناء المدرسين مجانية التعليم وقد تشمل هذه المجانية جميع الأبناء أو بعضهم كما قد تكون مجانية كاملة أو جزئية طوال مدة التعليم فى المراحل المختلفة أو فى بعضها مما ليس موجودا فى مصر الآن • واسبانيا من الدول التى تمنح المجانية الكاملة لأبناء المدرسين فى جميع المراحل كما أنها تمنح موظفيها مرتب شهرين كل سنة كمكافأة •

كذلك تقوم بعض الدول مثل استراليا والنمسا وبلجيكا والبرازيل وكندا والدانمارك وفرنسا وأسبانيا بدفع علاوات عن الأبناء — فعلاوة الابن فى سويسرا تبلغ ٢٤٠ فرنكا سويسريا لكل طفل فى السنة كذلك تعطى الولايات المتحدة هذه العلاوة بواقع ٦٠ دولارا للطفل الاول و ٣٠ للثانى •

وفى بلجيكا وفرنسا وسويسرا يتقاضى الموظف المتزوج من امرأة غير موظفة أو الموظف الذى ليس له دخل سوى مرتبه علاوة زوجة تبلغ فى سويسرا ٢٤٠ فرنكا سويسريا فى السنة •

كذلك فى كندا يتمتع المدرس بامتياز السفر مجانا هو وأسرته بالقطار ٦ مرات فى السنة • وايطاليا تعطيه تخفيضا قدره ٤٥٪ من قيمة السفر بالسكك الحديدية •

هذا خلاف علاوات الغلاء التى ترتفع قيمتها الى درجة كبيرة فى معظم الدول واليك بيان ببعضها فى الجدول رقم ١٢ •

كذلك تعطى بلجيكا وسويسرا والمانيا للموظفين بدل مصاريف ولادة عندما يرزقهم الله بمولود جديد • كذلك تمنح أيرلنده وأسبانيا اعانة زواج لكل من يقدم عليه •

ومن البدلات الهامة التى تمنحها الدول للمدرسين بدل المسكن مثل أسبانيا فمن المقرر فيها أن تبنى الدولة مساكنا للمدرسين فى جميع أنحاء القطر بجانب مدارسهم والمدرس الذى لا يستطيع الحصول على احدى هذه المساكن له الحق فى بدل مسكن • كذلك تعمل النمسا وسيلان بهذا المبدأ الا أن هذا البدل يختلف قيمته حسب الأفراد ومكان السكن • وفى أيرلنده يعطى هذا البدل للمدرسين المتزوجين والمدرسات الأرامل وكذلك فى الأراضى المنخفضة يعطى للمدرسين غير القادرين على ايجاد مسكن فى الأحياء التى يعملون بها •

الدوافع الحقيقية للغيــــاب

هناك أسباب أخرى خلاف زواج المدرسات تدعو الى تغيب المدرسين والمدرســات بل الموظفين والموظفات نستطيع أن نلخصها فى الأمور الآتيــة :

١ - التعيين فى جهات بعيدة عن موطن الأســرة .
٢ - اثقال كاهل الموظف بالعمل .
٣ - عدم توفر الراحة والتفاهم بين المرؤسين والرؤساء .

ولقد شعر الاتحاد السوفيتى بهذه النواحى فعمل على تلافيها بالشكل الآتى :
ألا ينقل مدرس من مدرسة الى أخرى دون رغبته فاذا حدث بين المدرس والمدرسة أو ادارة التعليم فى المنطقة ما يدعو الى هذا النقل فان الأمر يرفع الى اتحاد المعلمين الذى يصدر قراره النهائى الملزم لكل من الطرفين . كذلك تعمل على أن تقدم لكل مدرس عملا يتناسب مع قدرته ومؤهلاته ولا تفرض عليه حصصا أكثر من النصاب القانونى الا بموافقته وفى حالة الموافقة فانه يحصل على أجر اضافى . كذلك تعطيه أجرا اضافيا نظيــر تصحيح الكراريس ونظير ادارة المعامل المدرسية والحدائق التجريبية والتعليم فى السنوات النهائية كما يزاد مرتبه اذا قام بتدريس حصصا تزيد عن نصابه - فنصاب المدرس فى السنوات الأربع الاولى ٢٤ ساعة فى الاسبوع وفى السنوات من الخامسة الى العاشرة (وهى تقابل المرحلة الثانوية فى مصــر) يعمل ١٨ ساعة فقط ومرتب هذا الأخير ٨٥٠ روبــل أى ٧٦٫٥ جنيها فى الشهر اذا كانت مدة خدمته ١٠ سنوات وعدد حصصه ١٨ فــاذا زاد عدد الحصص الى ٢٤ زاد المرتب بمقدار الثلث .

وفى اسبانيا يعين المدرس أو المدرسة ويرقى فى منطقة سكنه بل أن له حق اختيــار المنطقة والبلد بل والمدرسة التى يريد العمل فيها وعندما يعين بها يصبح من الصعب نقله الا بشروط خاصـــة .

وفى سويسرا حددت ساعات العمل الاضافى بساعتين فى الاسبوع للمرأة وثلاثة للرجـال ويمنح نظير ذلك أجرا اضافيا على المرتب .

أما فى مصر فقد حددت الوزارة نصاب المدرسين ومع ذلك فعدد الحصص يتجاوز الحــد القانونى احيانا دون رغبة المدرس وبالرغم من أن الوزارة قد قررت اعطاء أجر نظير الحصص الزائدة عن النصاب فان الكثيرين يخشون عدم استطاعتهم الحصول على هذا الأجر وهذا ما يدفعهم الى الغياب تخلصا وتهربا من الأعمال المثقلة على كاهلهم .

كذلك لا تراعى الوزارة فى مصر مسألة تعيين المدرسين والمدرسات فى مناطق سكنهم أو على الأقل فى المناطق التى يريدون العمل بها مما يدعو الى غياب بعض المدرسين الذين قد تحول ظروفهم العائلية دون اقامتهم فى مقر عملهم فيضطرون الى السفر يوميا .

أما عن أساليب المعاملة بين الرؤساء والمرؤسين فقد اثبتت الاستفتاءات التى قامت بها المعهد على أن الكثيرين من المدرسين يكرهون عملهم نتيجة تصرف الرؤساء معهم ونتيجة سـوء

الادارة المدرسية .

وهناك ناحية أخرى خاصة بالسيدات الموظفات يرى البعض انها تعطلهن عن العمل وهى مسألة الأولاد* . هذه حقيقة ولكن من الممكن حلها اذا ما تعاونت الدولة أو على الأقل نقابة المعلمين مع الأمهات بانشاء دور حضانة فى الأحياء المختلفة . الا أننى أحب أن أقرر حقيقة أخرى فى هذا المجال وهى أن الأولاد يشغلون الآباء كما يشغلون الأمهات - فكم من رجل يعتذر عن عمله اليومى لمرض ابنه !



* أثبتت الاستفتاءات التى اجرتها لجنة بحث التعليم الابتدائى أن الحياة الزوجية أو حضانة الأولاد قليل ما تكون سببا للتخلف عن العمل .

التوصيـــــــــات

مما سبق نستطيع أن نخرج ببعض التوصيات وهى :

١ ـ أن تخير الموظفات المتزوجات بين العمل بعقود وبين التثبيت بشرط أن تكون شروط العقود معقولة وغير مجحفة بحقوق المرأة بل والدولة أيضا ـ وأن توضع نصوصهـــا باتفاق نقابة المعلمين بالنيابة عن المرأة مع الدولـــة .

٢ ـ اجازة الوضع يجب أن لا تقل عن ٤٠ يوما وهذه هى الفترة الطبية الشرعية اللازمـــة لاسترجاع الوالدة لوضعها الطبيعى كما أنها الفترة التى تزول بعدها أخطار الولادة . ويجب أن تكون الأجازة بمرتب كامل . ويمكن أن تعامل هذه الأجازات على انها اجازات مرضية كما يمكن كذلك الا تتحمل الدولة مرتبات الوالدة فتقوم النقابة بدفعها ـ هذا ويمكن أن تتدخل هذه الحالة ضمن نظام التأمين الصحى والاجتماعى ان كان موجودا للمدرســين .

٣ ـ فتح دور حضانة فى كل حى ويفضل فى الالتحاق بها أبناء المدرسات وأن تكون هذه المدارس بمصروفات معقولة فتسهم فيها النقابة وأن تلزم كل مدرسة بارسال ابنائهـــا الصغار اليها فى حالة عدم وجود من يرعاهم من الأهالى والا فيقلل عدد حصصهـا نظير تخفيض مرتبها بنسبة تخفيض ساعات العمل .

٤ ـ تحدد ساعات العمل الاضافى ولا يرغم أى مدرس على القيام بها وأن تعطى بأجـــر سخى لمن يرغب فيها ـ ففى هذا ما يدفع الكثيرين على الأقبال عليها .

٥ ـ توفير عدد كاف من المدرسين والمدرسات الاحتياطى ليحلوا محل الغائبين فى اجـازات طويلة ويكون هؤلاء مسئولين عن الفصول التى يعملون فيها شأنهم شأن المدرس الأساسى كما هو الحال فى أسبانيا مثلا حيث يعين فى المناطق موظفون هم أصلا مدرسون مؤهلـون تربويا للمرحلة الأولى وهؤلاء يقومون بالعمل فورا فى الأماكن التى تخلو من مدرسيها بسبب مرضهم أو تغيبهم فى اجازات طويلة أثناء العام الدراسى ـ كذلك تعمل على تخريج عدد من مدرسى المرحلة الاولى أكثر من حاجة الأماكن الشاغرة فى المدارس الثانوية .
ويعين من هؤلاء عدد فى المناطق كما سبق ذكره والباقون يقيدون فى كشوف المجندييـــن للتدريس ويطلبون للعمل وقت الحاجة . ولما كان نظام اللامركزية متبعا هناك فقد توفـــر لكل منطقة عدد من المدرسين الاحتياطى هم اصلا من ابنائها .

٦ ـ تنظيم اليوم المدرسى فى مدارس المرحلة الثانوية وخاصة فى مدارس البنات بحيث لا تضطـر المدرسة أو المدرس الى البقاء فى المدرسة دون عمل طوال النهار كل أيام الأسبوع .

٧ ـ انقاص المرتبات فى العطلة السنوية الصيفية لمن يزيد غيابهم أثناء السنة على قدر معين من الأيام بلا عذر قاس كما تفعل جواتيمالا واكوادور اذ تعطى المرتبات بعد خصم النسبـــة الخاصة بمدة الغياب الزائدة عن المقـــرر .

٨ ـ تحويل الموظفين الى القومسيون الطبى العام بعد المدة الاولى المقررة للاجازات الطويلة كما تفعل هيئة القضاء المصرى .

٩ ـ توفير الراحة للمدرسين وذلك :

أ ـ بتعيينهم فى الجهات التى يختارونها من الأماكن الخالية التى تعلن عنها الوزارة، واعتقد أن هذا الأمر سيصبح فى منتهى السهولة عندما تحقق اللامركزية ويصبح التعيين فى يد المناطق بدلا من الوزارة .

ب ـ توصية الرؤساء والتشدد معهم فى حسن معاملة المرؤسين وتحسين العلاقات الانسانية بينهم وبين مرؤسيهم .

جـ ـ عدم حرمان المدرسات من الترقية نتيجة وضع الشروط القاسية التى تعمل بها الوزارة الآن اذ أنها تشترط للترقية النقل الى خارج المنطقة التى تعمل فيها المدرسة المرقاة . وأعتقد ايضا أن هذا الموضوع سيحل ويصبح لا أثر له اذا ما طبق نظام اللامركزية أيضا . أما وما زلنا فى المركزية وما زال لدينا النظام القائل بأن التعيين أو الترقية لا بد وأن يبدأ من الوجه القبلى فانى أقترح أن تعطل ترقية المدرسة المتزوجة التى لا ترضى عن ترك منزلها للذهاب الى جهة أخرى خلاف منطقة اقامتها تعطل سنتين أو ثلاث على الأكثر مع العلم بأن المدة المقررة للبقاء فى أية مدرسة أو أية منطقة لا تزيد عن سنتين فقط فى المرحلة الثانوية . على أن ترقى بعدها مباشرة فى المدرسة التى تريدها ان كانت خالية أو فى أقرب مدرسة تختارها المدرسة من بين المدارس الخالية التى يجب ان يعلن عنها جميعا وعلى أن تنقل فى أقرب فرصة الى الجهة التى تختارها .

١٠ ـ أما من ناحية المعاملات المالية فيمكن أن تعامل الموظفة المتزوجة معاملة الرجل الأعزب اذا كان له نظام معاملة يخالف نظام الرجل المتزوج . أما أن نفرق بينها وبين الرجل عامة فهذا أمر يتنافى والعدالة الاجتماعية فضلا عن أنه يحمل منتهى التخلف والتأخر مما دفع الدول التى كانت تعمل به الى التخلى عنه الآن .

~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~
~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~

جدول (١) نسب المدرسات فى المرحلة الأولى بالدول المختلفة

الدولة	النسبة	السنة
الولايات المتحدة .	٩٠٪	١٩٥٣
المملكة المتحدة (انجلترا ويلز) .	٧٢٪	١٩٥٢
فرنسا .	٦٥٪	١٩٥٢
أسبانيا .	٦٢٪	١٩٥٢
أستراليا .	٥٣٪	١٩٥٢
اسرائيل .	٥٢٪	١٩٥٢
سوريا .	٣٧٪	١٩٥٣
مصر .	٢٤٪	١٩٥٠
	٦و٣٠٪	٥٦/٥٧

جدول (٢) احصاء بنسب المدرسات فى المرحلة الثانوية فى ٢٩ دولة (١٩٥٤)

عدد الدول	نسبتها	نسبة المدرسات بها
٣٣	٨٥٪	٥٠٪
٢٥	٦٤٪	٤٠٪
٦	١٥٪	زادت نسبة السيدات عن الرجال

جدول (٣) توزيع الطالبات والمدرسات والمدرسين فى تعليم البنات فى مصر مع بيان نسبة المدرسات

المرحلة	عدد الطالبات	عدد المدرسات	عدد المدرسين	نسبة المدرسات	نصيب كل مدرسة
الثانوية العامة	١٨٢٧٦	١١٢٢	٤٩١	٦٦٪	١٧
الثانوى النسوى	٤٥٨٦	٤٩٤	٩٦	٩٦٪	٩
معاهد المعلمات العامة	١٠٠٩٤	٦١٨	٣٥٢	٦٣٪	حوالى ١٦

أحمد /

جدول (٤) نسبة مرتب المرأة لمرتب الرجل فى بعض الدول

الدولة	النسبة
استراليا	٨٠٪
نيوزيلند	٧٥٪
ايرلند	٩٠٪
لكسمبورج	٩٠٪
المملكة المتحدة .	٩٠٪

جدول (٥) يبين سن الاحالة الى المعاش

الدولة	سن الاحالة للمرأة	سن الاحالة للرجل
نيوزيلند	٥٥ سنة	٦٠ سنة
سويسرا	٦٠ سنة	٦٥ سنة
الاتحاد السوفييتى	٥٥ سنة	٦٠ سنة
كندا	يقل سن الاحالة للمرأة عن الرجل ٤أو٥ سنوات	

جدول (٦) يبين ساعات العمل المحددة لكل من المدرس والمدرسة بالفصول الأولى من التعليم الثانوى بسويسرا .

السن	نصاب المدرسين فى الأسبوع	
	الرجال	السيدات
أقل من ٥٠ سنة	٣٠ ساعة	٢٨ ساعة
من ٥٠ - ٥٥ سنة	٢٨ ساعة	٢٤ ساعة
أكثر من ٥٥ سنة	٢٦ ساعة	٢٠ ساعة

أحمد /

جدول (٧) أجازات الوضع في الدول المختلفة

الدولة	مدة أجازة الوضع
أسبانيا .	٤٠ يوم قبل الوضع ومثلها بعده ويمكن أن تمتد الى ستة أشهر بمرتب كامل فى حالة المرض.
اليابان .	١٢ أسبوع .
الاتحاد السوفييتي .	٥٦ يوم قبل الوضع ومثلها بعده .
لبنان .	٣ أشهر .
فرنسا .	١٤ أسبوع .
الأرجنتين ،بلغاريا ،كوبا ،لوكسمبرج .	٣ أشهر .
بلجيكا ،بوليفيا ،فنلندا ،اسرائيل .	شهران .
هايتي .	٤٥ يوم .
سوريا .	شهران قبل الوضع ومثلهما بعده .

جدول (٨) نسب الطالبات في مراحل التعليم المختلفة بمصر .

المرحلة	النسبة
معاهد المعلمات العامة والمعلمين.	٤٣٪
عليا مختلفة للمعلمين والمعلمات .	٢٥٪
المدارس الثانوية العامة .	١٤٪
المدارس الثانوية الفنية .	١٧٪
التعليم الجامعي .	١٢٪

جدول (٩) مقارنة عدد الطالبات في مصر في المراحل المختلفة)(٥١/٥٢، ٥٦/٥٧)

المرحلة	العدد ٥١/٥٢		العدد ٥٦/٥٧
الثانوية العامة	٢١٠٣٥		١٨٢٧٦
الثانوية الفنية	٤٧٣٠		٤٥٨٦
المعلمات العامة	٥٤٣٩	(مجموع كل من المعلمات الأولية والأقسام الاضافية للمعلمات ومعاهد أعدادية لاعداد المعلمات)	١٠٠٩٤
المدارس الأجنبية .	٤٥٥٩٦		٥٣٤٦٦
التعليم الجامعي .	٢٢١٩		٧٨٨٨
المعاهد العليا .	٧٣٧		٢٣٩٦
معهد التربية الرياضية الابتدائي	٢٣٣		٣٦١

أحمد /

جدول (١٠) نسبة تعليم الفتاة في المرحلة الابتدائية والثانوية بالدول المختلفة

الدول	النسبة في الابتدائي	السنة	في الثانوي العام	السنة	ملاحظات
مصر	٣٦٪	١٩٥١	١٧٪	١٩٥١	١٤٪ ثانوي عام) ٥٦ ١٧٪ فني) ٥٣
أمريكا	٤٩٪	١٩٥٤	تختلف باختلاف الولايات الا أنها تتروح بين ٥٠ ، ٦٠٪ .	١٩٥٤	
شيلي	٤٨٪	١٩٥٣	٥١٪	١٩٥٢	
فرنسا .	٥٠٪	١٩٥٣	٥١٪	١٩٥٣	
اسبانيا .	٥٠٪	١٩٥٢	٣٦٪	١٩٥٢	
انجلترا وويلز .	٤٩٪	١٩٥٢	٤٩٪	١٩٥٢	ثانوي وفني .
اليابان .	٤٩٪	١٩٥٤	٤٧٪	١٩٥٤	فني وعام .
استراليا .	٤٨٪	١٩٥٢	٤٨٪	١٩٥٢	ثانوي وفني في مدارس الحكومة فقط .
العراق .	٢٥٪	١٩٥٣	٢٠٪	١٩٥٣	وفني ٢٦٪
سوريا .	٢٩٪	١٩٥٣	٢٤٪	١٩٥٣	٢٨٪ ثانوي وفني .

جدول (١١) أمثلة من مرتبات حديثي التعليم بالتدريس في المرحلة الأولى في دول مختلفة ٥١/ ١٩٥٣:

الدولة	وحدة العملة	قيمتها بالدولار	المرتب السنوي بالعملة الوطنية	المرتب السنوي بالجنيه المصري	ملاحظات
استراليا ـ كوينزلند ـ فكتوريا .	جنية استرالي	٢٤٠و٢	٥٦٩٫٥	٤٤٤ ج (٣٧ شهريا)	بعلاوة ١٤ جنية استرالي في السنة
سويسرا .	فرنك سويسري	٢٣٣و٠	٨٨٤٠	٧٢٠ (٦٠ شهريا)	
ايرلند .	جنية ايرلندي	٨٠و٢	٢٨٥ للأعزب ٣٤٠ للمتزوج	٢٧٦ (٢٣ شهريا)	بعلاوة ١١ جنيه ايرلندي في السنة .
المملكة المتحدة . (انجلترا وويلز)	جنيه استرليني	٨٠ و ٢	٢٧٥	٣٦٥ (٣٠ شهريا)	
سوريا .	جنيه سوري	٤٥٦و٠	٥ق ٢٧١	٥١٦ (٤٣ شهريا)	
فرنسا .	فرنك سويسري	٢٨٦٠٠و	٣٦٠ ألف	٣٦٠ (٣٠ شهريا)	
الولايات المتحدة .	تختلف المرتبات من ولاية لأخرى ومن مدينة لأخرى وحسب المؤهل على أن أقل مرتب هو ٣١ ألف دولار في السنة بعلاوة قدرها ١٠٠ دولار كل سنة لمدة ١٣ سنة .				
مصر .	٦ جنيهات مصرية في الشهر عن عام ١٩٥٦ ثم ٨ جنيهات بعد سنة ١٩٥٦ .				

جدول (١٣) أمثلة من علاوات الغلاء في بعض الدول

الدولة	مقدارها في السنة .
استراليا ـ كوينزلند ـ فكتوريا .	١٠٧ جنيه استرليني في السنة لكل من الموظف والموظفة . ٣٦٦ للرجل ، ٢٩٣ للمرأة في السنة .
سويسرا ـ بازل .	تبلغ ٧٤٪ من المرتب الأساسي لمدرسي الفصول الصغيرة .
الجمهورية المتحدة الألمانية .	٤٠٪ من المرتب الأساسي لمدرس الفصول الصغيرة .

أحمد /

الجدولان رقم ١٣-١٤ لبيان المرتبات الحقيقية
في سنتي ١٩٥١، ١٩٥٣ في بعض الدول بالنسبة
لنفقات المعيشة سنة ١٩٤٨ (الأساس فيها = ١٠٠)

جدول رقم ١٣ :

الدولة	المرتب لسنة ٥١	الرقم القياسي لنفقات المعيشة سنة ١٩٥١	المرتب الحقيقي = المرتب / الرقم القياسي لنفقات المعيشة
انجلترا .	٣٠ جم .	١٢٦	٣٠×١٠٠ / ١٢٦ = ٨و٢٣ جم .
فرنسا .	٣٠ جم .	١٢٨	٤و ٢٣ جم .
سويسرا .	٦٠ جم .	١٠٣	٢و٥٨ جم .
أيرلندة .	٢٣ جم .	١٠٧	٤و٢١ جم .
مصر .	٦ جم .	١٢٠	٠و٥ جم .

جدول رقم (١٤) :

الدولة	المرتب لسنة ٥١	الرقم القياسي لنفقات المعيشة سنة ١٩٥١ .	المرتب الحقيقي = المرتب / الرقم القياسي لنفقات المعيشة .
انجلترا .	٣٠ جم .	١٠٥	٥و٢٨ جم .
فرنسا .	٣٠ جم .	١٣٧	٠و٢٢ جم تقريبا .
سويسرا .	٦٠ جم .	١٠٥	٠و٥٧ جم تقريبا .
مصر .	٦ جم .	١٠٩	٥و٥ جم تقريبا .
أيرلندة .	٢٣ جم .	١٢٨	٠و١٨ جم تقريبا .

وقياسا على الجدولين السابقين يكون المرتب الحقيقي لمصر سنة ١٩٥٦ بالنسبة للرقم القياسي لنفقات المعيشة في هذه السنة وهو ١٠٣ هو ٨ × ١٠٠ / ١٠٣ = ٧٥و٧ جم .

* أخذت البيانات الخاصة بالمرتبات عن كتاب

وأخذت البيانات الخاصة بنفقات المعيشة عن كتاب

قامت ادارة الاحصاء بوزارة التربية (الأستاذ مصطفى عفيفي باشراف الدكتور سليمان عبد العاطي) بتحليل واستخراج الأرقام الخاصة بالمرتبات الحقيقية .

أحمد /

بيان بالمراجع الافرنجية والعربية

1 - Bureau International du Travail, 3ième session, Conditions d'emploi du personnel enseignant. Geneve, 1954.

2 - De Berger. Professional uneasiness amongst elementary school teachers in France, 1st results, International review of education. Vol: III p. 343.

3 - International Conference on public education, Convened by Unesco and the I.B.E. XVth, Geneva, 1952. Access of women to education, Paris, Unesco, 1952.

4 - International Conference on public education, Convened by Unesco and the I.B.E. XVIth, Geneva, 1953. Primary teachers' salaries. Paris, Unesco, 1953.

5 - International Conference on public education. XVIIth, Geneva, 1954. Secondary teachers salaries. Paris, Unesco, 1954.

6 - Ministry of Education, Japan, Education in Japan, 1956.
وقد قام بتلخيصه الاستاذ السيد محمد العزاوى تحت اشراف الأستاذ محمد خيرى حربى بمركز الوثائق التربوية – ادارة البحوث الفنية .

7 - Phatak, P. The teacher in his profession. Vol XXX. No. 1 p. 23. Teaching.

8 - Richardson, C.A. The education of teachers in England, France, and U.S.A., Unesco, 1953.

9 - U. N. Economic and Social Council, commission of the status of women 9th session. Access of women to education opportunities for girls in secondary education. 3 Feb., 1955.

10 - U. N. Economic and Social Council, commission on the status of women 10th session. Equal pay for equal work. Jan., 1956.

11 - U. N. Economic and Social Council, commission on the status of women 11th session. Acess of women to education. 9 Jan., 1957.

12 - U. N. Economic and Social Council, commission on the status of women 11th session. Practical methods for the implementation of equal pay for equal work. 24 Jan., 1957.

13 - U. N. Estatistical year book. United Nations, 1954.

١٤ – مكتب المستشار الفنى – ادارة الاحصاء .
بحث عن مشكلة كثرة تغيب المدرسات ، اعداد الأستاذ محمد فهمى أمين باشراف الدكتور سليمان عبد العاطى . سنة ١٩٥٧ ، خمس صفحات .

١٥ – مكتب المستشار الفنى – مركز الوثائق التربوية .
التعليم فى الاتحاد السوفيتى ، اعداد الاستاذ توفيق حنا واشراف الأستاذ محمد خيرى حربى (تحت الطبع) .

١٦ – مكتب المستشار الفنى – مركز الوثائق التربوية .
قانون التعليم الابتدائى فى أسبانيا – ترجمة السيدة زينب محرز تحت أشراف الأستاذ محمد خيرى حربى ، سنة ١٩٥٦ .

١٧ – مكتب المستشار الفنى – مركز الوثائق التربوية .
قانون المعلم الابتدائى فى أسبانيا – ترجمة السيدة زينب محرز تحت اشراف الأستاذ محمد خيرى حربى ، سنة (تحت الطبع) .

بيان بالمراجــــع الافرنجية والعربية

١٨ ـ مكتب المستشار الفنى ـ مركز الوثائق التربوية ٠

بحث عن نظام التعليم فى أسبانيا ـ اعداد السيدة زينب محرز تحت اشراف الاستاذ محمد خيرى حربى سنة ١٩٥٧ ٠

١٩ ـ مكتب المستشار الفنى ـ مركز الوثائق التربوية ٠

تقرير لجنة بحث التعليم الابتدائى سنة ١٩٥٧ ٠

٢٠ ـ المجلس الدائم للخدمات العامة ـ اللجنة الأهلية لمسائل السكان ٠

مشكلة السكان فى مصــــر سنة ١٩٥٥ ٠

٢١ ـ وزارة الشئون الاجتماعية .

مشروع لتوفير السكن للطبقات المحدودة الدخل فى مصر للاستاذ احمد حسين ومحمود رياض ٠

٢٢ ـ وزارة المالية والاقتصاد ٠

بيان وزير المالية والاقتصاد عن مشروع ميزانية الدولة سنة ١٩٥٧/ ١٩٥٨ ٠

دراسات فى تطور توظيف المرأة فى مصر
والوثائق الخاصة بهــا

كانت اولى الوظائف التى عملت فيها المرأة المصرية هى مهنة التوليد • وكانت المشتغلات فى هذه المهنة من خريجات مدرسة الولادة التى نشأت سنة ١٨٣٠ وأخذت على عاتقهـــا تخريج فتيات متخصصات فى هذا الميدان •

كانت خريجات هذه المدرسة يعين فى المستشفيات الحكومية أو فى المدرسة ذاتها أو فى المحاجر الصحية أو فى أقسام البوليس• وكان يعين لكل موظفة ساع ويخصص لها حمـــار تركبه يخصم ثمنه اقساطا من مرتبها •

وكن يمنحن لقب افندى بمجرد تخرجهن وكذلك رتبة الملازم الثانى (مثلهن مثل خريجى مدرسة الطب آنذاك) الا أن مرتب هذه الرتبة لم تكن تتقاضاها الا بعد أن يصدر الأمر العالى بزواجها •

بلغ مرتب خريجة هذه المدرسة فى عهد اسماعيل مائة قرش فى الشهر عدا بدل التعيين والكسوة وغذاء دابتها •

وبانشاء مدرسة معلمات السنية سنة ١٩٠٣ ظهر ميدان آخر تعمل فيه المرأة وهو ميدان التدريس واخذ هذا الميدان يتسع امامها عندما توسعت الحكومات فى تعليم الفتاة واكثرت من مدارسها ثم اتجهت الى تأنيثها •

عندئذ بدأت تعترض وزارة التربية والتعليم عدة صعوبات خاصة بتوظيف السيـــدات أهمها مسألة زواج المدرسات وانشغالهن بأمور بيوتهن ثم مسألة الوضع والأجازات الخاصة به • ومسألة الاغتراب نتيجة التعيين فى جهات بعيدة عن مقر اسرهن •

لذلك فكرت الدولة فى وضع حل لتلك المشاكل وقد هداها تفكيرها الى حلول عدة منها : وضع نظام خاص بالتوظف والمعاشات تعامل بمقتضاه المدرسات – عدم السماح بالزواج – جعل اجازات الوضع بدون مرتب – توفير مدرسات احتياطيات – وضع نظام للمغتربات •

الا أن هذه الحلول أخذت تتطور وتتغير من وضع لآخر حسب مقتضيات الظروف مما سيظهر من دراستنا التاليـــة •

تطور نظام التوظف والمعاشات :

كان أقدم قانون وضع بشأن التوظف والمعاشات فى مصر هو القانون الصادر فى ١٥/٤/ ١٩٠٩ – وقد قسم هذا القانون الموظفين والموظفات الى فئتين (دائمين ومؤقتين) •

أما الدائمون فهم من مضت عليهم فترة الاختبار ومدتها سنتان وأثبتوا قدرتهم وصلاحيتهم فى العمل فتثبتهم الحكومة •

والمؤقتون هم العاملون تحت الاختبار أو من توظفهم الوزارة بعقد لأى سبب من الاسباب مثل عدم النجاح فى الكشف الطبى •

وكان بين كلا الفئتين جماعة من المدرسات بعضهن متزوجات والبعض الآخر آنسات .

نص هذا القانون على أن من يستعفى (١) من الخدمة يسقط حقه فى المعاش أو المكافأة الا انه اباح للمثبتات الراغبات فى الاستقالة بسبب الزواج ان يتقاضين مكافأتهن أو معاشهن عن مدد خدمتهن وكانت المكافأة تقدر بماهية شهر واحد عن كل سنة من سنى الخدمة ويشترط لاستحقاقها لهما ثلاث شروط هى : ان يكون قد مضى عليهن فى الخدمة ثلاث سنوات كاملة ، ان تحسن وزارة المعارف الشهادة فيهن ، ألا تصرف لهن المكافأة الا بعد الزواج ويشترط حصوله فى مدة الأشهر الثلاثة التالية للاستعفاء . أما المؤقتات فلم يعطيهن هذا الحق وقصر استحقاقهن فى المكافأة على حالة الاستقالة بسبب الاصابة بعاهة أو مرض أو كبر السن أو غير ذلك مما يجعلهن غير لائقات للبقاء بالخدمة .

كان هذا الوضع من شأنه يوقع غبنا على المؤقتات مما دعى مجلس الوزراء الى اصدار قرار فى ١٩٢٥/١/١٥ يجيز منح المعلمات المؤقتات اللائى يستقلن بسبب الزواج المكافأة المستحقة لهن عن مدة خدمتهن اذا عقد قرانهن قبل أو بعد الاستقالة بمدة ثلاثة شهور كما اباحت أحكام ذلك القرار التجاوز عن هذه المدة اذا كانت هناك ضرورة قصوى تدعو الى تأخير الزواج .

بناء على ذلك القرار أصدرت وزارة المعارف المنشور رقم ٢٤ لسنة ١٩٢٥ ونصه :

أقر مجلس الوزراء بجلسته فى ١٥ يناير سنة ١٩٢٥ بناء على طلب الوزارة منح المعلمات المؤقتات اللاتى يستعفين لزواجهن مكافأة عن مدة خدمتهن بالشروط الآتية :

أولا — يكون مقدار المكافأة مساويا لماهية نصف شهر عن كل سنة وذلك لأن هؤلاء المعلمات مؤقتات وليس لهن حق فيما اذا لو فصلن من الخدمة بسبب الاستعفاء أو المرض الا من من مكافأة نصف شهر عن كل سنة عملا بالمادة ٣٢ من القانون ١٥ ابريل سنة ١٩٠٩ للمعاشات .

ثانيا — ينبغى للمعلمات اذا ما أردن أن يتزوجن اعلان وزارة المعارف بذلك قبل ترك الخدمة بشهر .

ثالثا — يجب ألا تقل مدة خدمة المعلمة عن خمس سنوات وقت استعفائها .

رابعا — يجب ان تشهد وزارة المعارف بحسن سلوكها وقيامها بالخدمة على أحسن وجه .

خامسا — لا تصرف المكافأة الا بعد عقد الزواج وبشرط حصول ذلك فى فضون الثلاثة الأشهر التالية أو السابقة للاستعفاء الا فى الضرورة القصوى التى تدعو لمد هذه المدة بشرط أن يرفع الأمر لوزارة المالية بتقدير الظروف التى أوجبت تأخير الزواج الى ما بعد الثلاثة الاشهر المفروضة حتى اذا ما تحققت من أن هذه الاسباب جديرة بالاعتبار تجاوزت عن هذا التأخير .

سادسا — يجب ان ترفق دائما قسائم الزواج بطلبات صرف المكافأة فاذا قدمت احدى المعلمات المؤقتات استقالتها بسبب الزواج ورأت الوزارة من ذلك ان تستمر هذه المعلمة فى الخدمة بعد الزواج وقبلت المعلمة ذلك فلا تصرف لها المكافأة بل تعامل بالمادة ٣٢ من قانون المعاشات الصادر فى ١٥ ابريل سنة ١٩٠٩ .

---

(١) كان الموظف يستحق معاشا اذا بلغ سن الستين من عمره أو اعتزل الخدمة فى سن الخامسة والخمسين أو تجاوزها مع ١٥ سنة خدمة . (المادة ٦٣ من قانون سنة ١٩٠٩) .

أما اذا أعيدت للخدمة معلمة سبق استعفاؤها بسبب الزواج وصرفت لها المكافأة فليس للوزارة أن تسترد منها هذه المكافأة لأنها أصبحت حقا مكتسبا لها ولا حق لها فى ضم مدة الخدمة السابقة على الاستقالة الى المدة اللاحقة فى حساب المكافأة التى تستحقها الا اذا ردت المكافأة طبقا للفقرة الثالثة من المادة ٦٢ من قانون ١٥ أبريل سنة ١٩٠٩ .

وحدث فى سنة ١٩٢٦ ان اصدرت الوزارة منشورا برقم ٢٠ اعتبرت فيه مدرساتها اللائى يتزوجن بعد صدور هذا المنشور مستقيلات الا أنها اعادت بعضا منهن للخدمة بصفة مدرسات مؤقتات يعاملن/ معاملة تلك الفئة مما ينص عليه قانون سنة ١٩٠٩ .

وفى سنة ١٩٢٩ صدر قانون معاش جديد برقم ٣٧ طبق على من عين من المدرسات بعد صدوره وأباح هذا القانون للراغبات فى الاستقالة من المثبتات بسبب الزواج الحصول على مكافأة من دون قيد أو شرط .

وفى سنة ١٩٣٥ صدر قرار بوقف التثبيت عموما وأصبح جميع موظفى الدولة المعينون بعد سنة ١٩٣٥ يعملون بعقد وتطبق عليهم أحكام قانون سنة ١٩٢٩ .

وفى سنة ١٩٤٠ صرحت الوزارة للمعلمات الداخلات فى الهيئة والمثبتات بالزواج على ان يبقين على حالهن قبل الزواج ولا يعتبرن مؤقتات يعملن بعقد .

وهكذا اصبحت فئات المدرسات حتى سنة ١٩٤١ كما يلى :

١) معلمات دائمات معاملات بقانون المعاشات رقم ٣٩ لسنة ١٩٢٩ .
٢) " " " " الصادر فى ١٥ ابريل سنة ١٩٠٩ .
٣) " مؤقتات معاملات بقانون المعاشات " " " " " " .

كان للفئة الاولى الحق فى المكافأة بمجرد استقالتها بسبب الزواج ، أما الفئة الثانية فكانت تستحق المكافأة اذا تم العقد فى خلال ثلاثة شهور من الاستقالة . والفئة الثالثة حدد لها قرار مجلس الوزراء السابق الذكر مدة ثلاثة شهور سابقة او لاحقة (اذا كانت هناك ضرورة قصوى تدعو الى تأخير الزواج) للاستقالة يتم فى خلالها العقد .

لذلك طالبت ادارة مستخدمى المعارف وزارة المالية سنة ١٩٤١ بأن تسمح لهؤلاء المؤقتات بان يعاملن معاملة الفئتين الاخرتين فيصبح لهن الحق فى تقاضى المكافأة عند اعتزالهن الخدمة بسبب الزواج دون التقيد بفترة زمنية معينة .

وقد وافقت المالية على ذلك فى نفس العام .

وفى سنة ١٩٥١ صدر قانون موظفى الدولة واباح ايضا حق الاستقالة بسبب الزواج دون التقيد باية فترة زمنية على أن تعطى لهن مكافأة قدرها ١٢٠/. من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات الخدمة مهما تكن المدة ما دامت مدة خدمتهن لم تصل الى عشرين سنة - أما من تصل خدمتهن الى تلك المدة أو تزيد فيعطون معاشا .

تطــور موضوع زواج المدرســات

كانت الحكومة تشجع الفتيات على الزواج منذ ان دخلن ميدان الخدمة الحكومية بصفــة مولدات سنة ١٨٣٣ وكان من وسائل هذا التشجيع الا تمنح الموظفة مرتب الملازم الاول الا اذا صدر الامر العالى بزواجها وعندئذ تمنح عدة امتيازات أخرى منها ــ عدا المرتب ــ منزل صغيــر مفروش على نفقة الحكومة وخمسة أكياس من النقود وتربيزة وأوزاق عتاقة للجوارى منهن •

وعندما اقبلت الفتيات على التوظف ودخلن ميدان التدريس استمر هذا التصريح معمولا بــه الا أن الكثيرات كن يستعفين من العمل رغبة فى الزواج عملا بالتقاليد المتبعة آنذاك فأخذ عدد المدرسات فى القلة مما جعل الوزارة تلتفت الى هذا الأمر فاصدرت منشورها سنة ١٩٢٥ رقم ٢٤ جاء فيه " انه ينبغى على المدرسات اذا اردن ان يتزوجن اعلان وزارة المعارف بذلك قبل ترك الخدمة بشهر " كما اعلنت انه " يجب الا تقل مدة خدمة المعلمة عن خمس سنوات وقت استعفائها "

الا انه فى سنة ١٩٢٦ قدمت الوزارة مذكرة تحدثت فيها عن نتائج غياب الموظفة المتزوجة بسبب الوضع أثناء العام الدراسى وطالبت بالزام المعلمات اللاتى يتزوجن وهن فى الخدمة بترك وظائفهن وبعدم استخدام المعلمات المتزوجات سواء من المصريات أو الاجانب الا انها احتفظت لنفسها بحق ابقاء من تراه منهن صالحا للاستمرار فى العمل بحالة دائمة أو بصفة مؤقتــة وان تعتبر الأرملة فى حكم غير المتزوجة ــ وقد وافقت وزارة المالية على هذه المذكرة واصدرت وزارة المعارف منشورها المشهور رقم ٢٠ لسنة ١٩٢٦ ــ واليك نصــه :

" لما كان عدد المعلمات من المصريات بمدارس البنات فى نقص مستمر لتركهن الخدمة بسبب الزواج ولما كان خريجات مدارس المعلمات لا يفى بحاجة الوزارة للنهوض بتعليم البنات وتوسيع نطاقه ورفعه الى المستوى الذى ترجوه ونظرا لأن الوزارة ترغب فى الاحتفاظ ببعض من ترى فيهن الكفاءة من المعلمات المصريات ويرغبن فى الخدمة بعد زواجهن •

فقد رأت الوزارة ان اللاتى يعتزمن الزواج منهن ويرون الاستمرار فى الخدمة سواء أكن داخلات هيئة العمال أم معينات بعقود عليهن تقديم استقالتهن بسبب الزواج أولا ثم يرفعن طلبا برغبتهن فى العودة الى الخدمة على أن يعين بعقد اذا قبلت الوزارة عودتهن وان كن ضمن الداخلات فى هيئة العمال •

أما المعلمات الاجنبيات الموجودات الآن بالخدمة وغير متزوجات فلا يجوز لهن الزواج مطلقــا ما دمن فى خدمة الوزارة وعليهن توقيع تعهد كتابى بذلك • أما المتزوجات منهن فيبقين فى الخدمة بصفة استثنائية الى أن تنتهى عقود خدمتهن " •

وأخذ هذا النظام يسرى على ناظرات المدارس والطبيبات والملاحظات والكاتبات فيما أى على جميع أنواع الموظفات • وتشددت الوزارة فى تنفيذ هذا المنشور سنة ١٩٢٧ الا انها لم تستطع تطبيقه على من اكتسبن حق الجمع بين الوظيفة والزواج اى على المدرسات المتزوجات قبل صدور المنشور رقم ٢٠ لسنة ١٩٢٦ وثبت ذلك رد الوزارة على المالية فى عام ١٩٣١ اذ جاء فيه " ان مستشار ملكى الوزارة ــ وزارة المعارف ــ قد وضع اقرار التعهد بعدم الزواج بمعرفته وان تقوم كل مدرسة من المقيدات تحت الاختبار وكل مدرسة تدخل الخدمة من جديــد

بكتابة هذا التعهد ويضم هذا الاقرار مع مسوغات تعيينهما • أما المعينات الآن بصفة دائمة المتزوجات منهن وغير المتزوجات فقد رأت الوزارة ابقائهن بحالتهن الحاضرة واكتفى بتطبيق اقرار عدم الزواج للمقيدات تحت الاختبار فقط لأنهن فى حكم المستجدات وكذلك من تدخل الخدمة منهن من جديد •

تجددت تلك المشكلة مرة أخرى سنة ١٩٣٦ عقب قيام كبيرة طبيبات الوزارة بكتابة مذكرة بخصوص اجازات الوضع كان من نتيجتها ان تألفت لجنة لبحث موضوع زواج الناظرات والمدرسات والطبيبات وكان اعضاء اللجنة هم : السيدة انصاف سرى ناظرة مدرسة الاميرة فوزية ومن الست جارفس رئيسة طبيبات الوزارة ومن الآنسة كارتو المفتشة الاولى ومن الاستاذ محمد احمد رفعت مراقب تعليم البنات المساعد • وطلب الى هؤلاء درس النظم المتبعة فى الخارج فى هذا الشأن وبحث التقرير المقدم من كبيرة الطبيبات مع الاشارة الى الخطة التى ترى اللجنة اتباعها •

وفى سنة ١٩٣٧ وتحت ضوء التقرير الذى قدمته اللجنة المذكورة (١) أصدرت الوزارة منشورا عاما رقم (١) لمدارس البنات بتاريخ ١٨/٧/١٩٣٧ جاء فيه انه يجوز السماح للمتزوجات الحاصلات على مؤهلات فنية عالية فى مصر والخارج واللاتى يتعذر الاستغناء عن خدماتهن بالبقاء فى الخدمة بعقود تجدد سنويا بشروط خاصة كما جاء فيه انه يجوز للوزارة ان تعيد الى الخدمة الموظفات اللائى تركن الخدمة بسبب الزواج ثم فقدن أزواجهن او انفصلن عنهم او اصيب ازواجهن بامراض مقعدة وذلك اذا حسن الشهادة فيهن مع مراعاة حالة الاولاد وان تقيد الاعادة للخدمة بشروط عدم مضى اكثر من ثلاث سنوات على الخروج بالنسبة لوظائف التدريس والنظارة وخمس سنوات بالنسبة للوظائف الادارية والكتابية الاخرى كذلك أباح هذا المنشور توظيف المعلمات المتزوجات اللاتى تركن الخدمة بسبب الزواج فى وظائف مؤقتة بدلا من المتغيبات •

وفى سنة ١٩٣٨ صدر منشور آخر (٢) بخصوص هذا الشأن حدد فئات المدرسات المسموح لهن بالزواج وحرم الزواج على البعض الآخر واليك نصه " الحاقا لمنشور الوزارة رقم ١ لسنة ١٩٣٧ قررت الوزارة ما يأتى : ١) السماح للمدرسات الحاصلات على مؤهلات فنية من الخارج ودبلوم معهد التربية للبنات ومعلمات السنية بالزواج مع استمرارهن فى الخدمة اذا رغبن فى ذلك مع مراعاة ما يأتـى : أولا — اذا كانت المدرسة مثبتة فى وظيفتها وسبق ان أخذ عليها اقرار بعدم الزواج ما دامت فى الخدمة فبحكم هذا الاقرار تعتبر المدرسة مستقيلة من وظيفتها من تاريخ عقد الزواج فاذا رغبت مع ذلك فى الاستمرار فى الخدمة عليها ان تقدم طلبا يتضمن قبولها التعيين فى وظيفتها بعقد والوزارة تنظر فى هذا الطلب وتقرر فيه ما تراه حسب حاجة الوزارة لهذا النوع من المدرسات •

ثانيا — العائدات من البعثة والمعينات فى وظائفهن بعقد لا يثبتن الا اذا قدمن تعهدا بعدم الزواج كالتعهد المنوه عنه آنفا وتتبع فى شأنهن ما ذكر فى الفقرة السابقة •

---

(١) ملف ١ — ٥٥ — ١ ص٨٥ •
(٢) منشور عام رقم ١ بتاريخ ٢٣/٦/١٩٣٨ ملف ١ — ٥٥ — ١ ص٨٩ •

٢) لا توافق الوزارة على بقاء المدرسات الحاصلات على الشهادات الآتية فى الخدمة بعد زواجهن وهن : حاملات الكفاءة للمعلمات الاولية — وشهادة الاقسام الاضافية لمدرسة المعلمات الراقية — وشهادة الفنون الطرزية — وشهادة الدراسة الثانوية بقسميها أو الشهادة أو الشهادة الابتدائية — الشهادات التى تعتبرها الوزارة أقل من دبلوم معهد التربية القسم الابتدائى أو المعلمات السنية •

كان من نتيجة المنشور السابق ذكره ان أوجدت الوزارة التفرقة بين فئات المدرسات فى أمر الزواج مما أثار عليها ثائرة أولئك المحرومات فلجأن الى الالتماسات والشكاوى والسعى لالغاء هذا المنشور أو تعميم الزواج بحيث يشملهن ايضا وساعدهن على ذلك نشأة وزارة الشئون الاجتماعية فى ذلك الوقت سنة ١٩٣٩ فتدخلت فى الموضوع كما تدخل رجال الدين ايضا فأصدرت الوزارة المنشور العام رقم ٢ بتاريخ ١٥ يناير سنة ١٩٤٠ وهذا نصه :

"قررت الوزارة ما يأتى :

أ — الموظفات الحاصلات على دبلوم مدرسة المعلمات السنية أو ما يعادلها أو ما هو أرقى منها يباح لهن البقاء فى الخدمة بعد الزواج بشرط ان يكون قد مضى على الموظفة فى خدمة الوزارة قبل ان تتزوج ثلاث سنوات على الاقل •

ب — الموظفات الحاصلات على شهادة الاقسام الاضافية لمدرسة المعلمات الراقية وشهادة القابلات والممرضات يباح لهن البقاء فى الخدمة بعد الزواج على ان يحصلن على ترخيص بذلك ولا يعطى الترخيص الا بشرط ان يكون مضى عليها فى خدمة الوزارة قبل ان تتزوج ثلاث سنوات على الأقل •

جـ — الموظفات الحاصلات على كفاءة التعليم الاولى أو على شهادات أخرى غير الشهادات المذكورة سابقا لا توافق الوزارة على بقائهن فى الخدمة بعد الزواج •"

الا انها عادت فى ١٣/٧/١٩٤٠ واصدرت المنشور رقم ١٥ ورخصت فيه لمعلمات التفصيل والخياطة اللاتى دخلن الخدمة بعد نجاحهن فى امتحان المسابقة الذى تعقده الوزارة على شريطة ان يكن قد قضين فى الخدمة ٣ سنوات على الاقل وكانت تقاريرهن مرضية •

وفى ١٢ أغسطس سنة ١٩٤٠ صدر القرار الوزارى رقم ٥٣٢٩ جاء فيه :

المادة ١ — المعلمات والموظفات الحاصلات على دبلوم مدرسة المعلمات أو ما يعادلها أو ما هو أرقى منها يباح لهن الزواج بشرط ان يكن قد مضين فى الخدمة قبل ان يتزوجن ثلاث سنوات على الاقل •

المادة ٢ — المعلمات وغيرهن الحاصلات على شهادة الاقسام الاضافية لمدرسة المعلمات الراقية وشهادة القابلات والممرضات يستطعن ان اردن الزواج ان يطلبن الترخيص لهن فى ذلك متى توافر فيهن الشرطان الآتيان :

أ — ان يكن قضين فى الخدمة سبع سنوات على الاقل (على ان يكتفى بخدمة خمس سنوات للمعلمات الحاصلات على شهادة الاقسام الاضافية وشهادة الدراسة الثانوية قسم ثان) • ب — أن تكون اعمالهن جميعا مرضية •

المادة ٣ ـ معلمات التفصيل والخياطة اللائى لا يحملن شهادات دراسية مصرية ودخلن الخدمة بعد نجاحهن فى امتحان المسابقة الذى تعقده الوزارة يمكن قبولهن متزوجات كما انه يمكن الترخيص لغير المتزوجات منهن فى الزواج متى رغبن فى ذلك •

المادة ٥ [(١)] ـ الموظفات الحاصلات على كفاءة التعليم الاولى أو على شهادات اخرى غير الشهادات المذكورة فى المادتين الاولى والثانية لا توافق الوزارة على بقائهن فى الخدمة بعد الزواج •

المادة ٦ ـ ترفع طلبات الترخيص فى الزواج الى الوزارة مشفوعة برأى الرؤساء المباشرين ومراقبى المناطق •

وفى ٥ مايو سنة ١٩٤٢ صدر قرار وزارى رقم ٥٥٨٦ نصت مادته الاولى على ما يأتى :

" فى غير المدارس الاولية يرخص بالاستمرار فى الخدمة بعد الزواج لجميع المفتشات والناظرات والمعلمات والطبيبات وسائر الموظفات فى وزارة المعارف مهما يكن نوع وظائفهن او مؤهلاتهن أو المدة التى قضينها فى الخدمة • أما فى المدارس الاولية فسينظم الاذن بالزواج بقرار خاص " •

وفى ٧/٧/١٩٤٣ صدر القرار الوزارى رقم ٥٨٧٦ ونص على ما يأتى :

١ ـ يباح لرئيسات ومعلمات المدارس الاولية والمكاتب العامة البقاء فى الخدمة بعد زواجهن •

٢ ـ على هؤلاء الرئيسات والمعلمات اخطار الوزارة قبل العقد •

ورغم ان الوزارة اباحت الزواج بلا قيد ولا شرط لجميع فئات المدرسات على اختلاف أنواعهن الا انها عادت سنة ١٩٤٤ واصدرت قرارا وزاريا رقم ٦٠٣٩ بتاريخ ١٤ فبراير ٩٤٤ بما يأتى :

١ ـ لا يسمح لمفتشات ومدرسات التربية البدنية اللاتى فى الخدمة بالزواج •

٢ ـ يؤخذ على كل مدرسة تربية بدنية مستجدة اقرار بعدم زواجها ما دامت فى الخدمة واذا اتضح للوزارة اخلالها بهذا التعهد تصبح مستقيلة •

وكان هذا الامر خاص بالمدرسات المتخصصات فقط فى التربية البدنية ولا يطبق على المدرسات اللاتى تسند اليهن بعض الحصص فى هذه المادة كتكملة النصاب ويراعى فى حالة الاخيرات عندما تستدعى الحالة غيابهن بسبب الوضع ان توزع حصصهن على غيرهن من المدرسات [(٢)] •

وفى سنة ١٩٤٦ قرر المجلس الاعلى للمعهد العالى لمعلمات الفنون فى ٢٧/٤ ان تتعهد الطالبات التربية الرياضية بعدم الزواج بعد التخرج لمدة خمس سنوات •

الا انه فى ١٥/١/١٩٥٥ صدر قرار وزارى رقم ٢٦ يعدل من القرار السابق ذكره وينص على ما يأتى :

---

(١) المادة ٤ خاصة بالوضع وسنذكرها فى حينها •

(٢) نشرة عامة بتاريخ ٣/٥/١٩٤٤ •

المادة الاولى ـ تعدل المدة التى تلتزم فيها طالبات التربية الرياضية الحاليات واللاحقات بعدم الزواج بعد التخرج من خمس سنوات الى ثلاث سنوات فقط ٠

المادة الثانية ـ يسرى هذا القرار على طالبات التربية الرياضية الحاليات واللاحقات فى الاعوام المقبلة ٠

المادة الثالثة ـ يجب ان ينص فى التعهدات التى تؤخذ على طالبات التربية الرياضية انه فى حالة مخالفة الالتزام الوارد بالمادة الاولى من هذا القرار تعتبر المدرسة المخالفة مستقيلة وتطالب بنفقات تعليمها عن المدة التى قضتها فى الدراسة ٠

الا انه فى العام الدراسى ١٩٥٨/١٩٥٩ أعفيت طالبات تلك المعاهد من تقديم هذه التعهدات وبذلك اصبح لهن الحق فى الزواج بمجرد تخرجهن شأنهن شأن سواهن من المدرسات ٠

وهكذا انتهت تلك المشكلة واصبحت جميع المشتغلات فى شئون التدريس متمتعات بحق الزواج من بداية التحاقهن بالعمل بل حاولت الوزارة (١) ان تعتبر الفترة التى انقطع فيها المدرسات المستقيلات بسبب الزواج والعائدات للخدمة مدة اجازة استثنائية ٠

ثم تدرجت الوزارة (٢) فى تشجيع المتزوجات والعمل على مصلحتهن فقررت السماح لمن بمرافقة أزواجهن المنتدبين للعمل فى الخارج سواء للدراسة أو للتوظف واعتبار مدة تغيبهن اجازة اعتيادية بدون مرتب ٠

---

(١) رد ادارة التشريع قسم صناديق التأمين والادخار ملف ١ ـ ٥٥ ـ ١ ص١٠٨

(٢) قانون التوظف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١

اجازات الوضـــــع :

كانت الوزارة فى بدء عهدها بتوظيف السيدات تعامل حالة الوضع معاملة التغيب عن العمل لتأدية فريضة الحج فكانت تعتبر كلا الامرين اجازة اعتيادية (١) بدون مرتب •

وفى سنة ١٩٢٣ أفاد قسم قضايا الحكومة بان الغياب بسبب الوضع يمكن اعتبـــاره فى حكم الغياب بسبب المرض اذ ان امتناع الموظفة عن تأدية وظيفتها راجع فى كلا الظرفين الى ان حالتها الصحية لا تسمح لها بذلك والمعلوم ان الاجازات المرضية من حق الموظفين تمنح لهم طبقا لنصوص لائحة الاجازات المرضيـــة •(٢)

واستمرت اجازات الوضع تعامل معاملة الاجازات المرضية حتى سنة ١٩٢٦ عندما قامت ادارة المستخدمين بوضع مذكرة جاء فيها (٣) •

" بعد سماح الوزارة بزواج المعلمات نشأ عن هذا الزواج ظروف لم تكن تحصل من قبل ورأت ان من الواجب ان توضع قواعد خاصة بالغياب لهذه الظروف واقترحت ما يأتى :

١ – فى حالة الوضع تعطى للمعلمة اجازة مرضية لا تتجاوز مدتها الشهرين بناء على شهادة طبية من رئيسة الطبيبات واحدى الطبيبات ويصدق عليها من القومسيون الطبى العام حســب الجارى فى ذلك الوقت •

٢ – فى حالة مرض الطفل او الزوج لا يمكن الترخيص للمعلمة الا بالسبعة أيام اجازة غير رسمية وما زاد عنها يكون غيابا بدون مرتب لان هؤلاء المعلمات لا حق لهن فى اجازات عادية مدة الدراســـة •

٣ – اذا كان مرض الطفل او الزوج معديا تطبق على المعلمات الاحكام الخاصة بالموظفين الذين يخالطون المصابين بامراض معدية •"

الا ان هذه المذكرة لم يعمل لها حساب فى ذلك الوقت •

وفى سنة ١٩٣١ عادت الوزارة وكتبت مذكرة اخرى طالبت فيها اعتبار مدة انقطاع الموظفة بسبب الحمل او الوضع اجازة بدون مرتب متى حصل هذا الانقطاع فى فترة السنـــة الدراسية اسوة بالمدة التى يتغيبها الموظفون الذين يسافرون لأداء فريضة الحج على ان تحدد المدة اللازمة لذلك بمعرفة القومسيونات الطبية •

وقد وافقت وزارة المالية على هذه المذكرة سنة ١٩٣٣ • وبعد ذلك ظهرت نتيجة ابحاث لجنة شئون المرأة الموظفة المشكلة سنة ١٩٣٦ (٤) وطالبت اللجنة باعطاء المدرسة اجازة وضع مدتها شهرين ونصف بدون مرتب على ان تعطى بهذه المرتبات مكافآت لمن تعين مـــن المدرسات بدل الغائبات بسبب الوضع وعندئذ كتبت الوزارة الى المالية تطلب موافقتهـــا على تحديد الاجازة اذا حصل الوضع فى بحر السنة الدراسية بشهرين بدون حاجة الى اللجوء الى توقيع الكشف الطبى عليهن بمعرفة القومسيونات الطبية أو سواها ليكون لزاما عليهن ان ينقطعن اثنائها عن العمل • وعلى ان تكون هذه الاجازة بدون مرتب وان تعطى المرتبات

---

(١) من خطاب ارسلته ادارة المستخدمين الى وزارة المالية فى ٣١/١/٣١ – ملف ١ – ٦٢ – ١ ص ١٧
(٢) من الخطاب نفسه • (٣) ملف ١ – ٦٢ – ١ ص ٦ •
(٤) جاء فى تقرير هذه اللجنة ما يأتى بخصوص اجازات الوضع " وجدت اللجنة ان انجلترا وفرنسا

المستقطعة الى من يقمن بالتدريس بدل الغائبات الا ان وزارة المالية رفضت اعطاء هـــذه المكافآت مما حمل وزارة المعارف تعدل عن رأيها واصدرت منشورا[1] رقم ١ بتاريخ ١٨/٧/٣٧ جاء فيه : " يرخص لحضرات الناظرات والمدرسات والطبيبات والموظفات المتزوجات فى الانقطاع عن العمل اثناء السنة الدراسية بسبب الحمل أو الوضع مدة اقصاها ٤٥ يوما بدون توقيع الكشف الطبى عليهن بمعرفة القومسيونات الطبية واعتبار هذه المدة اجازة بدون مرتب ".

لقد كان سنة ١٩٤٠ عامرة بالتغييرات والتبديلات التى اصابت هذا الموضوع :

أ — ففى يناير[2] سنة ١٩٤٠ أصدرت الوزارة منشورا رقم ٢ بتاريخ ١٥ يناير ١٩٤٠ جاء فيه أن الموظفات المسموح لهن بالزواج بعد مضى ٣ سنوات من خدمتهن يعطون اجازة اجبارية قبل الوضع لمدة شهرين وشهر ونصف بعده من غير مرتب .

ب — وفى ١٩ مارس سنة ١٩٤٠ أصدرت المنشور رقم ٤ جاء بالبند الاول منه " تكون الاجـازة الاجبارية السابقة الذكر فى المنشور رقم ٢ من هذه السنة وحدة غير قابلة للتجزئة ومدتهـا شهران ونصف وتحسب من تاريخ الانقطاع وذلك لصعوبة تحديد مبدأ القسم الاول منها .

جـ — وفى اغسطس سنة ١٩٤٠ صدر القرار الوزارى رقم ٥٣٢٩ بتاريخ ١٢ أغسطس سنة ١٩٤٠ جاء فى المادة ٤ منه " تعطى المتزوجة اجازة اجبارية للحمل والوضع لمدة شهرين ونصف شهر تبـدأ قبل نهاية مدة الحمل بنحو شهر وتعتبر اجازة من غير ماهيـة " .

د — ثم تعدلت هذه المادة بالقرار الوزارى رقم ٥٤٣٤ الصادر فى ١٩/١٢/١٩٤٠ بما يأتـى " تعطى المعلمة المتزوجة اجازة اجبارية للحمل والوضع لمدة ٤٥ يوما وتعتبر اجازة من غيـر ماهية ويجوز عودتها الى العمل قبل مضى هذه المدة اذا قدمت شهادة طبية من احد اطبـاء الحكومة تفيد انها اصبحت فى حالة تسمح لها بمزاولة عملها ولا يصرح لها بمباشرة عملها الا اذا اعتمدت الشهادة التى تقدم من رئيسة الطبيبات بالوزارة . "

اما حالة الاجهاض فقد اعتبرتها الوزارة حالة مرضية تخضع للكشف الطبى وتقرير اجازة بها .

وفى سنة ١٩٤١ صدر القرار الوزارى رقم ٥٥٦٣ بتاريخ ١١/١٢/١٩٤١ باعتبار المدة التـى تتغيبها الموظفات بسبب الحمل والوضع اجازة مرضية تخضع لحكم المادة ١٦٥ فصل ٢ من القانون المالى السائد سنة ١٩٤١ .

— وغيرها من الدول تعطى المدرسات مدة حوالى الشهرين والنصف خلالها مرتبات كاملة أو غير كاملة وقد أخذت اللجنة بالشىء الاول وهو المدة ولم تأخذ بالثانى لتوفير المال للدولة ولامكـان استخدام بعضها يقتصد فى مكافأة من تعين من المدرسات بدل الغائبات بسبب الوضع . على انه يجوز للمدرسة ان تعود الى العمل قبل مضى هذه المدة اذا قدمت شهادة طبية من احد اطبـاء الحكومة تفيد انها اصبحت فى حالة تسمح لها بمزاولة عملها وان تعتمد الشهادة من رئيسة الطبيبات ؟ (من مذكرة ارسلتها وزارة المعارف الى المالية ردا على سؤال المالية عن سبب جعل اجازة الوضع ٥و٢ شهر فى حين انها كانت قد قررت مدة الاجازة سنة ١٩٣٧ ٤٥ يوما ، ملف ١ — ٦٢ — ١ ص ٤٠ ، ٤٢ .

(١) ملف ١ — ٥٥ — ١ ص ٨٥ .

(٢) البند ٢ من المادة أ من المنشور رقم ٢ بتاريخ ١٥/١/١٩٤٠ .

وفى ٥ مايو سنة ١٩٤٢ صدر القرار الوزارى رقم ٥٥٨٦ جاء فى مادته الثانية ما يأتـــى :

" تعطى الموظفة المتزوجة اجازة مرضية اجبارية للحمل والوضع لمدة شهر ونصف على الأقل وتعتبر اجازة بدون ماهية اذا وضعت اثناء السنة الدراسية أما اذا وضعت فى اثناء الاجازة الصيفية فتعتبر من العطلة الصيفية بالنسبة للموظفات اللائى لهن حق التمتع بهذه العطلة وتعتبر اجـازة اعتيادية بالنسبة لغيرهن من الموظفـــات ".

وفى ١٥/٢/١٩٤٣ الحقت الوزارة القرار الوزارى السابق الذكر بنشرة عامة أجازت فيها عودة الموظفات الى عملهن بعد الوضع بثلاثة اسابيع[1] على شريطة ان يكشف عليهن بمعرفة رئيســة الطبيبات أو من تقـــوم مقامها وذلك بالنسبة للموظفات فى مدارس القاهرة وبمعرفة مفتش صحة المناطق فى غير مدارس القاهرة والتحقق من قدرتهن على العودة الى عملهن .

وفى سنة ١٩٤٩ طالبت[2] الادارة العامة للصحة بمنح اجازة الوضع للموظفات المصرح لهـن بالزواج لمدة ٣ أسابيع من يوم الولادة بمرتب بشرط ان يكشف عليها طبيا قبل العودة وثلاثة اسابيع أخرى بعد ذلك بدون مرتب اذا طلبت الموظفة ذلك .

لكن استمر الحال على ما كان عليه الى ان ارسلت الوزارة الى وزارة المالية سنة ١٩٤٩[3] مذكـرة جاء فيها " انه اتضح للوزارة ان منح هذه الاجازة بدون مرتب له تأثير سيء على الحالـــــة المعيشية لهؤلاء الموظفات المتزوجات هذا فضلا عن ان حالة الوضع تتطلب زيادة فى النفقـات لمواجهة ظروفها المختلفة كما تتطلب العطف والراحة وحسن التغذية " .

لهـذا ترى وزارة المعارف توحيدا للمعاملة ان تمنح الموظفات المتزوجات اجازة استثنائيـــة للوضع لمدة شهر واحد بماهية كاملة وما زاد عن ذلك تطبق عليه أحكام الاجازات المرضيـــة أو اعتبار الاجازة كلها اجازة مرضية وتطبق عليها أحكام الاجازات المرضية العادية وفى هـــذا ما يساعد الموظفة على ان تعود لعملها فى حالة صحية جيدة تمكنها من اداء عملها وذلك أسوة بما سبق ان قرره مجلس الوزراء بقراره الصادر فى ٢٤/١١/١٩٤٣ بمنح المعينين بالتعليم رجالا ونساء الذين يؤدون فريضة الحج اجازة لمدة ٣٥ يوما بمرتب كامل بصفة استثنائية .

وتطلب الموافقة على ذلك " .

كان من نتيجة هذه المذكرات ان أصدرت الوزارة قرارها رقم ٩١٣٦ الصادر فى ٥/٣/١٩٥٠ الذى يقضى بمنح موظفات المعارف اجازة وضع لمدة شهر بماهية كاملة . وطبق هذا القرار علـــى مدرسات المدارس الحرة أيضـــا .

أما الاجازة التالية لمدة اجازة الوضع فمردها للجهة الطبية وتسوى على انها من الاجازات المرضية .

وهكذا استقر الوضع فخرج قانون الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مقررا هذا الوضع كما هو مما سنذكره فى حينه عند التكلم عن " الوضع الراهن للمدرسات " .

---

(١) الورقة ١٠٥ من الملف ١ ـ ٥٥ زواج ٢ .

(٢) الورقة ٥٤ من الملف ١ ـ ٦٢ ـ ١ .

(٣) ص ٦٠ من نفس المصدر السابق ١ ـ ٦٢ ـ ١ .

المدرســـــات الاحتياطيـــــات

ان أقدم الوثائق (١) التى لدينا تدل على ان هذا الموضوع قد اثير رسميا منذ سنة ١٨٧٤ عندما وضعت لائحة أقدم مدرسة انشئت للبنات للتعليم العلم وهى مدرسة السيوفية فقد نصت تلــــك اللائحة على ان الحد الاعلى لعدد الدروس التى يلقيها المدرسون والمدرسات ٣٠ ساعة فى الاسبوع ويجوز ايضا استدعاؤهم — دون زيادة فى مرتباتهم — ليحلوا محل زملائهم الذين لا يقومون مؤقتا بواجبات وظائفهم ، كما جاء فيها " على المدرسين والمدرسات — بالاضافة الى الدروس المقررة — ان يشرفوا على اعادة الدروس فى كل فرقة " .

ويظهر ان هذا النظام استمر معمولا به الى ان اثارته اللجنة التى شكلتها الوزارة سنة ١٩٣٦ ، فقد اوصت لجنة سنة ١٩٣٦ بضرورة توفير مدرسات احتياطيات للقيام بالعمل بدل المدرسات المتغيبات وكانت وسيلتها فى ذلك هو خصم مرتب الغائبات وتوفيره لدفع مرتبات المدرسات اللاتى يعين بدل الغائبات وقد طالبت وزارة المعارف وزارة المالية آنذاك بتدبير أموال للصرف منها على مكافــأة القائمات بالعمل بدلا من المتغيبات الا ان وزارة المالية رفضت طلبها هذا تمشيا مع سياسة الاقتصاد ثم عادت واباحته عندما اوضحت لها وزارة المعارف ان هذه المرتبات التى ستعطى لمعلمة البدل تستقطع من المعلمة الغائبة ، ونتيجة لهذه الموافقة قامت وزارة التربية سنة ١٩٤٠ بالاعلان عن حاجتها الى معلمات فنيات من غير المشتغلات بالتعليم وذلك للحلول مؤقتا محل المعلمات اللائى ينقطعن عن الدراسة باجازة اجبارية لمدة شهرين ونصف وبانها ستمنح اللاتى يخترن منهن عند ندبهن مكافأة تتناسب مع مؤهلاتهن اثناء هذا الندب .

وهكذا حاولت الوزارة اعداد قائمة باسماء المدرسات الفنيات غير المشتغلات بالتدريس وبعنوانهن ومؤهلاتهن وتاريخ الحصول عليها والجهات التى سبق لها الاشتغال فيها قبل ترك التدريس مع بيان البلدان أو الجهات التى يمكنها الاشتغال فيها مدة هذا الندب وذلـــك لطلبهن وقت الحاجة اليهن فأصبح هؤلاء شبه مجندات للعمل وقت الحاجة .

لم تكتف الوزارة بهذا الحل ، فقد الحقت المنشور رقم ٢ لسنة ١٩٤٠ بقرار بتاريخ ١١/٣/٤٠ وزعته على جميع المناطق التعليمية جاء فيه (٢) :

" ان الوزارة تضطر الى تعيين معلمات بصفة مؤقتة أو ندبهن للقيام بعمل المتغيبات بالاجازة الاجبارية خصما على بند المكافآت مقابل ما يستقطع من مرتبات هؤلاء المعلمات لذلك قررت الوزارة ما يأتى : أولا — ان تدبر المراقبة الاقليمية المختصة من يقمن بالعمل بدل المعلمات الغائبات من بين المعلمات اللاتى تسمح جداولهن بالاضافة اليها .

ثانيا — اذا استلزم الحال زيادة حصص بعض المعلمات عن النصاب القانونى فيمنحن مكافآت عن الحصص الزائدة عنه وفقا لمنشور الوزارة رقم ١٩ لسنة ١٩٣٦ .

---

(١) لائحة مدرسة البنات بالسيوفية سنة ١٨٧٤ فى كتاب احمد عزت عبد الكريم تاريخ التعليم فى مصر الجزء الثالث ، ملحقات ، ص ١٠٦ .

(٢) الورقة رقم ١ ، ٢ ، ٢٤ من الملف ١ — ٥٥ — ١ ج ٢

ثالثا - اذا لم يتيسر للمراقبة الاقليمية تدبير الموقف تعين الوزارة معلمة بدل الغائبة وتعطى مرتبا مساويا للمرتب الذى كان يمنح لها لو كان تعيينها نهائيا وترشح لهذه الوظيفة المؤقتة صاحبة الدور من الراغبات فى التوظف بحسب المؤهلات المطلوبة .

رابعا - اذا كانت الغائبة مفتشة او ناظرة أو موظفة أخرى فيمكن ان تقوم من تختار من المعلمات بعملها على ان يحل محلها معلمة مستجدة وفقا للفقرة الثالثة .

خامسا - لامكان تدبير من سيقوم بدل الموظفة الغائبة باجازة اجبارية (الوضع) تطلب من المدارس تكليف المعلمات المتزوجات ان يخطرن الوزارة بالوقت الذى سينقطعن فيه عن العمل بتلك الاجازة قبل حلوله بنحو ٣ أشهر ."

وفى ٥ مايو سنة ١٩٤٢ صدر القرار الوزارى رقم ٥٥٨٦ مشتملا على ما يأتى :

"مادة ٣ - تعين الوزارة موظفة مؤقتة تحل محل الموظفة الغائبة فى الاجازة الاجبارية وتمنح مرتبا مساويا للمرتب الذى كان يعطى لها لو كان تعيينها بصفة نهائية ويكون اختيارها من بين الراغبات فى التوظف بحسب المؤهلات المطلوبة .

أما اذا كانت الموظفة الغائبة مفتشة أو ناظرة فتندب احدى المعلمات للقيام بعملها وتعين الوزارة موظفة مؤقتة بدلا منها بالصفة المتقدم ذكرها .

مادة ٤ - تصرف مرتبات هؤلاء المؤقتات بالخصم على بند المكافآت بميزانية الوزارة مقابل ما يستقطع من مرتبات الموظفات الغائبات .

مادة ٥ - اذا تعذر التعيين المؤقت بسبب من الاسباب تقوم المنطقة الاقليمية بتوزيع عمل الموظفة الغائبة على زميلاتها ويمنحن مكافآت عن هذا العمل الاضافى طبقا لفئة المكافآت المقررة ويشترط عدم تجاوزها فى مجموعها ما يساوى قيمة المستقطع من الموظفة الغائبة .

المادة ٦ - لامكان تدبير من سيقمن بعمل الموظفات الغائبات فى اجازة الحمل والوضع يطلب من مراقبات التعليم الاقليمية تكليف الموظفات المتزوجات ان يخطرن الوزارة بالوقت الذى سينقطعن فيه عن العمل بتلك الاجازة قبل حلوله بشهر على الاقل .

وفى سنة ١٩٥١ صدر قانون التوظف الجديد واباح اجازات الوضع بمرتب كامل مما كان له اثره فى الغاء النظام المتبع فى سنة ١٩٤٢ بمقتضى قرار مايو سنة ١٩٤٢ اذ لم يعد هناك وفورات تستقطع من مرتبات المتغيبات للصرف منها على المكافآت .

اغتراب المدرسات

كانت الوزارة - فى اول عهدها بتوظيف المدرسات - حريصة كل الحرص على عدم سكن المدرسات وحدهن فى خارج المدرسة حتى ولو كن مقيمات مع اسراهن فى نفس البلد التى يعملن بها (١)، فكثيرا ما كانت تسمح للمدرسات غير المغتربات بالسكن فى المدرسة اذا كانت لديهن رغبة فى ذلك . كما كانت الوزارة دائبة باستمرار على مراقبة مدرساتها وسكناهن فكثيرا ما كانت تستفسر عن سبب اقامة بعض المدرسات خارج المدرسة وبعيدا عن باقى زميلاتها .

ولما تعددت المدرسات المغتربات وكثر توظيف المرأة (٢) اضطرت الوزارة ان تحيد عن هذا المبدأ الا انها كانت " تصرف بدل سكن لبعض المعلمات طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢ أغسطس سنة ١٩٢٠ وذلك نظرا لعدم وجود سكن مفروش لهن بمدارس الوزارة ولأن من المقرر ان كل مدرسة تنتخب من الخارج تعطى بدل سكن فى حالة عدم وجود عمل لها طبقا للقرار السابق ولو لم ينص على ذلك فى عقد تعيينها " .

ومعنى ذلك ان المبيت فى المدارس كان بدون مقابل بل كان امرا يجب على الوزارة توفيره وقد نص على ذلك منشور المالية رقم ٩ لسنة ١٩٢٢ فى مادته ١١٣ .

الا ان وزارة المالية عادت فى سنة ١٩٢٧ ورأت ان تقدر اجرا على هذه المساكن فطلبت تقدير تلك المساكن لمعرفة نصيب كل مدرسة من تكاليف السكن ورأت ادارة مستخدمى وزارة المعارف ان تكون اجرة الحجرة الواحدة ٥و١ جنيها شهريا بفرشها كذلك رأت ان فى حالة اشغال الحجرة من معلمة تكون هذه القيمة اساسا لتقدير تلك الاجرة بمعنى ان تقسم على من يشغلنها وهذه القسمة كانت لا تتناسب مع ماهيات هؤلاء المعلمات .

ثم رأت الوزارة ان يكون هناك تناسبا بين المرتبات واجرة الحجرة وبعد مراجعة مرتبات المدرسات والناظرات الداخلية ومقارنتها باجرة الحجرة المقترحة وجد ان نسبة الاجر للمرتب يتراوح بين ١٠،٩ ٪ للناظرات وبين ٤ ، ٦ ٪ للمدرسات اذا سكنت كل واحدة منهن فى حجرة بمفردها وتنخفض النسبة اذا سكن اكثر من مدرسة فى الحجرة الواحدة ، لذلك قررت خصم ١٠ ٪ من مرتبات الناظرات نظير السكن .

واستمر الحال على هذا المنوال الى ان اهتمت الادارة العامة لتعليم البنات بأمر هذه المساكن فكتبت مذكرة فى ١٩٤٦/٦/٢٠ تطلب فيها انشاء بيوت للمعلمات والطالبات واستراحات للمفتشات وطلبت ان تكون هذه البيوت فى المناطق ومفروشة ومهيئة للسكن بل ومزودة بالمشرفات الاخصائيات التى تتولى ادارة هذه البيوت بالخدم اللازمين وان تفرش هذه البيوت ادارة التوريدات

وقد اهتم بالموضوع المدير العام لتعليم البنات آنذاك ووكيل الوزارة وكتب للمناطق فى هذا الشأن وفعلا انشئت بعض الاستراحات .

---

(١) راجع طلبات بعض المدرسات غير المغتربات المقدمة منهن للوزارة بشأن التصريح لهن بالسكن فى المدارس فى ملف ١ - ٦١ - ٥ . (٢) ملف ١ - ٦١ - ٥ ص ٣٠ ، ٣٦ .

وتعمل الحكومة الآن على ايجاد مساكن للمدرسات المغتربات ضمن المبانى التعليمية المنشأة فى القرى وخاصة مدارس الوحدات المجمعة .

أما المدرسات المغتربات الساكنات فى مدارس خلاف مدارس الوحدات المجمعة فيدفعن أجرا نظير سكناهن يقدر حسب قيمة ايجار الغرفة مقسوما على عدد الساكنات فيهـــا .

الوضع الراهن للمدرســـــات

فى مصـــــر

ليس هناك من فارق بين المدرس والمدرسة فى أى ناحية فالمساواة قائمة بين الجنسيـــن اللهم الا فى علاوة الغلاء .

وسنعرض هنا كل ما يخص المدرس أو المدرسة مع بيان نواحي التفرقة بينهما ان وجدت حسب آخر الدوائ النظم والقوانين السائده فى وقتنا الحالى . من حيث نظم وقواعد التوظف والترقى والنظم المالية وخاصة نظام المعاشات والاجازات على اختلاف انواعها والخدمات الاجتماعية التى تقدمها الهيئات الحكومية للمدرسين والمدرسات وغير ذلك .

الشهادات اللازمه للعمل بالتدريس :ـ

اولا : لمدرسات المرحلة الاولى :

١ـ شهادة دبلوم مدارس المعلمين العامه او الريفية وتحصل عليها الطالبه بعد دراسة مدتها ثلاث سنوات من حصولها على الاعدادية وذلك للتدريس فى مدارس التعليم العام .

٢ـ وشهادة دبلوم الاقسام الاضافية الملحقه بمدارس المعلمات العامه وذلك بعد دراسة مدتها عامان من حصولها على الشهادة الاولى وبعد توفر شروط خاصة . وهذه الشهاده خاصة بالتدريس فـى الاقاليم الخاصة بالمدارس الابتدائية .

ثانيا : لمدرسات المرحلة الثانية (اعدادى وثانوى وما فى مستواها)

١ـ ليسانس فى التربية والآداب او العلوم من كلية البنات بجامعة عين شمس وذلك بعد دراسة مدتها اربع سنوات من الحصول على الثانوية العامه .

٢ـ دبلوم كليات المعلمات بعد دراسة مدتها ٤ سنوات من الحصول على الثانوية العامه .

٣ـ خريجات دار العلوم لتدريس اللغة العربية وتحصل الطالبه على هذه الشهاده بعد دراســـة مدتها اربع سنوات من الحصول على الثانوية العامه ايضـــا .

٤ـ خريجات المعاهد التربوية المختلفة التابعه للوزارة وهذه الدراسة فى كل من هذه المعاهد جميعها اربع سنوات بعد الحصول على الثانوية العامه ايضـــا .

٥ـ خريجات معهد المعلمين بالاسكندرية ويحصلون على دبلومه بعد دراسة مدتها سنه واحـــده من الحصول على ليسانس او بكالوريوس فى احدى الكليات الجامعية (العلوم . التجارة . الآداب)

٦ـ خريجات كلية التربية جامعة عين شمس ويحصلن على دبلومه بعد دراسة مدتها سنه واحده • من الحصـــول على ليسانس او بكالوريوس فى احدى الكليات الجامعية (علوم • آداب • تجارة)

٧ـ كذلك توجد مدرسات يعملن فى مدارس المرحلة الثانية وخاصة بالمرحلة الاعدادية من خريجات الكليات الجامعية غير التربوية وهؤلاء تعينهن الوزارة بعد نجاحهن فى الاختبارات ويعقدها ديوان الموظفين ووزارة التربية لهذا الغرض ثم تقوم الوزارة بتدريبهن تربويا اثناء العمل

التزامـــات بعض المدرسين والمدرسات قبل الـــوزارة :ـ

يلتزم المدرسون والمدرسات ممن يتمون تعليمهم فى معاهد او مدارس اعداد المعلمين والمعلمات مجانا بالاشتغال بمهنة التدريس مدة زمنية تهي مقدارها خمس سنوات لخريجات مدارس المعلمين والمعلمات العامه والريفية وثلاث سنوات لخريجات وخريجي المعاهد العليا ممن يكتبون على انفسهم تعهدا بخدمة الوزارة لقاء تلقي العلم بالمجان وهؤلاء هم خريجو كلية التربية بجامعة عين شمس ومعهد المعلمين بالاسكندرية وكلية دار العلوم وخريجات كلية البنات بجامعة عين شمس •

طـــريقة التعيين :

تعين المؤهلات تربويا سواء فى المدارس الابتدائية او الاعدادية او الثانوية فيرتب نجاحهن فـــى كشوف تخرجهن دون تأدية امتحان مسابقة ديوان الموظفين •

اما غير المؤهلات تربويا من خريجات الكليات والمعاهد العليا غير التربوية فلا يعين الا بعد النجاح فى امتحان مسابقة يعقده ديوان الموظفين ويكون التعيين بحسب ترتيب النجاح •

ويعتبر الموظف المعين على بداية مربوط الدرجات المقرره لوظيفته تحت الاختبار لمدة سنة على الاقل أو سنتين على الاكثر فاذا لم يتم الموظف مدة الاختبار على ما يرام فصل من وظيفته •

ولا يعتبر الموظف او الموظفة مثبتا له الحق فى ان يتقاضى معاشا بعد خروجه من الخدمـــة الا اذا قضى فيها ٢٠ سنة على الاقل ـ ما عدا فى حالتى عدم اللياقة الصحية والوفاة ـ اما اذا انتهت مدة خدمته قبل ذلك فيعطى مكافأة •

جهات التعيـــين :

هناك قواعد موضوعة يجب مراعاتها عند تعيين المدرسين والمدرسات الجدد سواء فى المدارس الابتدائية او الاعدادية او الثانوية بأنواعها المختلفة •

اما عن قواعد التعيين فى المدارس الابتدائية فقد نص عليها قانون التعليم الابتدائى ذاته الصادر برقم ٢١٣ لسنة فى مادته التاسعة اذ قال :

" مدرسو ونظار المدارس الابتدائية هم من أهل المنطقة الحاصلين على مؤهلات دراسية يعينها وزير التربية والتعليم بقرار منه واذا لم يتوافر العدد اللازم من أهل المنطقة جاء التعيين من اقرب المناطق وتحقيقا لهذا الغرض قصر حق الالتحاق بمدارس المعلمات العامة فى كل منطقة على ابناء هذه المنطقة ذاتها دون سواها ولذلك ـ اذا لاحظنا نتائج الاحصاءات الخاصة بغياب المدرسين والمدرسات وحالتهن الاجتماعية والاقتصادية مما هو مرفق بهذا البحث ـ نجد ان الغالبية العظمى من مدرسات هذه المدارس

غير مغتربات •

غير ان هناك حالات نادرة يجد فيها مدرسات مغتربات وذلك لعدم توفر العدد الكافي من خريجات مدارس المعلمات العامه والريفية في بعض المناطق •

اما مدرسات المراحل الثانية الاعداديه والثانويه فلم ينص قانونا التعليم الاعدادى والثانوى على شئ ما بخصوص جهات تعينهن ولكن ينظم هذه القواعد ويحكمها عدة نشرات تصدرها الوزارة والمنشور العام رقم ١٦٢ بتاريخ ١٩٥٨/٨/٢٧ •

وتسرى احكام هذا المنشور على كل من المدرسين والمدرسات بالتعليم الابتدائى ممن لم يطبق عليهم احكام المادة ١٩ من قانون التعليم الابتدائى رقم ٢١٣ لسنة وعلى باقى فئات المدرسين والمدرسات بالتعليم الاعدادى والثانوى بأنواعهما المختلفة •

١- يعين المدرسون الجدد من خريجى الكليات التربوية ومعاهد المعلمين الخاصة فى التعليم الاعدادى اولا كمبدأ عام ثم تشغل الاماكن الشاغرة فى التعليم الثانوى وما فى مستواه عن طريق النقل من بين المدرسين الممتازين فى التعليم الاعدادى وفى المستويات المقررة •
وفى حالة عدم توفر العدد الكافى لشغل هذه الاماكن الشاغرة عن طريق النقل من الاعدادى تشغل عن طريق التعيين من الخريجين الجدد من الكليات والمعاهد التربوية العالية •

٢- بالنسبة لمستويات الكفاءه يعين اولا خريجو الكليات والمعاهد التربوية العالية فى الوظائف الشاغرة كما جاء فى البند السابق وبعد استنفاذهم يعين خريجو مدارس المعلمين الخاصة لاستكمال النقص فى التعليم الاعدادى - ثم يعين العدد الفائض من خريجى المعلمين الخاصة (بعد شغل جميع الاماكن الشاغرة بالاعدادى) فى التعليم الابتدائى •

٣- فى حالة تعدد المعاهد التربوية العالية التى تخرج مدرس المادة الواحده يعين المتخرجون طبقا لترتيب الجداره بان يعين الاول فى كل كلية ومعهد ثم الثانى من كل منها ثم الثالث وهكذا •

٤- بالنسبة للمتخرجات فى الكليات التربوية ومعاهد اعداد المعلم على اختلاف مستوياتها تكون لهن الافضلية فى التعيين بالقدر اللازم لاستكمال تأنيث هيئات التدريس بمدارس البنات فى مختلف المراحل التعليمية •

٥- لا يعين المتخرجون الجدد فى مناطق القاهرة الشمالية والوسطى والجنوبية وتشغل الوظائف الشاغرة فى هذه المناطق بالنقل من المغتربين المستحقين فى الاقاليم وفى حالة عدم كفاية عدد المغتربين المستحقين للنقل من الاقاليم لشغل الوظائف الخالية فى مناطق القاهرة الثلاث يستكمل النقل بالترتيب ممن قضوا اطول مده فى الاغتراب •

٦- استثناء من البند السابق يعين اول المتخرجين فى كل معهد عال فى كل ماده والاول من كل شعبه بالمعلمين الخاصة تقديرا للتفوق فى الجهة التى يختارها اذا امكن ذلك •

٧- لا يعين مدرسون جدد لشغل وظائف التدريس بمدارس المعلمين والمعلمات العامه والريفيه وتشغل هذه الوظائف بالنقل من مدارس المعلمين والمعلمات الخاصة ومن الاكفاء والمختصين بالتعليم العام طبقا للقرارات المنظمه لذلك

<u>القواعـــد التى تتبع فى شغل الوظائف الفنية والتنقلات :</u>

يحكم هذه القواعد وينظمها القرار الوزارى رقم ٢٥٥ لسنة ١٩٥٥
وينص هذا القرار على انه لايجوز نقل اى ناظرا ووكيل او مدرس الا اذا كان قد قضى ثلاث سنوات على الاقل فى مدرسته الحالية ولايجوز نقل المفتش الا اذا كان قد مضى ثلاث سنوات على الاقل بمنطقته الحالية ويستثنى من ذلك الحالات الاتيـــــة :ـ

ا ـ نظـــار ووكلاء ومفتشى منطقة تى قنا واسوان والجهات النائية يجوز نقلهم اذا كانوا قد قضـــوا سنتين على الاقل •

ب ـ النظار والوكلاء والمدرسون الذين قضـــوا اربع سنوات على الاقل بمدارس مناطق الوجه القبـلى ابتداء من منطقة اسيوط ومايليها جنوبا يجوز نقلهم اذا كانوا قد مضى عليهم سنتان على الاقل بمدارسهم الاخيرة وكذلك المفتشون الذين قضـــوا اربع سنوات بتلك المناطق واذا كانـــوا قد قضـــوا سنتين على الاقل بمنطقتهم الاخيرة •

جـ ـ النقل لصالح العمل حسب تقارير الرؤساء مع تقديم مذكرة تفصيلية عن اسباب النقل للوكيل المساعد المختص عند اعتماد النقل منه •

د ـ التبادل بين موظفين على نفقتهما •

هـ ـ نقل المتزوجات الى البلاد التى يوجد بها ازواجهن وكانت هنالك اماكن خالية لهن ولاينبغـــى ان يسبب نقلهن الاضرار بالغير بقدر الامكان •

و ـ نقل المدرس او المدرسة الى الموطن الاصلى دون التقيد بالمده اذا كان هذا الموطن فى حــدود اسيوط ومايليها جنوبا وفى الجهات النائية التى نص عليها فى الفقرة ا

واذا كانت هناك ضرورة قاهرة تقضى بنقل موظف لاتنطبق عليه القواعد السابقة ينبغى ان تعد مذكرة خاصة عن حالته مشفوعه برأى الجهة المختصة ثم تعرض على الوكيل المساعد المختص

وفى مادته الثالثة بين طريقة تنفيذ حركات النقل بالشكل الآتى :ـ

" يرتب الراغبون فى النقل ممن تنطبق عليهم الشروط السابقة بكل منطقة على حساب المدة التى قضـــوها فى مدارسهم الحالية " او فى مناطقهم الحالية بالنسبة للمفتشين " فاذا تساوت المدد يرتب المتســاوون حسب اقدميتهم فى التخرج •

وعند وجود مدرسين بالمدرسة او مفتشين بالمنطقة زائدين على الحاجه ينقل احدثهم اذا كان المكــان الخالى مفصولا وينقل اقدمهم ان كان المكان فاضلا متفقا مع رغبتــــه •

<u>التقـــارير الســـرية :</u>

يخضع نظام التقارير السنويه السرية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثانية ويكون هذه التقارير على اساس تقدير كفاية الموظف بمرتبه ممتاز او جيد او مرضى او ضعيف •

والموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف يقدم للهيئة المشكل منها مجلس تأديب لفحص حالته فاذا تبين انه قلدر على الاضطلاع باعباء وظيفة اخرى قررت نقله اليها بذات والمرتب او مـــع

خفض درجة او مرتبه او نقله الى كادر ادنى فاذا تبين لجها انه غير قادر على العمل فصلته من وظيفته مع حفظ حقه في المعاش او المكافأة .

وتحدد درجة كفاية الموظف بالنسبة للتقارير كالاتى :

اذا حصل على ٤٥ درجة فاقل اعتبر ضعيفا

» » » ٦٥ » » » » مرضيا

» » » ٩٠ » » » » جيدا

» » » مافوق ٩٠ درجة اعتبر ممتازا

ويلاحظ ان لهذه التقارير قيمتها الفعلية فى حركات الترقية ماديا وادبيا ويقوم الرئيس المباشر باعداد هذه التقارير .

هذا وهناك تقارير اخرى فنية يقوم بوضعها المفتشون بعد زياراتهم للمدرس اثناء عمله

الوظائف التى يرقى اليها المدرس او المدرسة

مدرس اول — وكيل مدرسة — ناظر مدرسة او مفتش . مفتش اول — عميد تفتيش — ثم الانتظام فى سلك كبار موظفى الوزارة ومناطقها .

وهناك تداخل بين الوظائف المختلفة السابق ذكرها فى المراحل التعليمية المختلفة تظهر من مقارنة الشروط اللازم توافرها للترقية الى احدى الوظائف السابقة مما ينص عليها قواعد الترشيح لشغل الوظائف الملحق بالقرار الوزارى رقم ٢٥٥ لسنة ١٩٥٥ المعمول به الى وقتنا الحالى .

قواعد الترقيات :

عند الترقية الى وظائف النظار والوكلاء والمفتشين والمدرسين الاوائل يرتب المرشحون حسب اقدميتهم فى كشوف الترشيح وفى شروط خاصة . وترتب الاماكن حسب افضليتها ويعطى الاقدم المكان الافضل وهكذا

٢ — عند الترشيح للترقية الى اى الوظائف الفنية يرتب الفنيون حسب المدد التى قضوها فى الوظائف المختلفة مجتمعة على ان تضاف الى اقدمية المرشح سنة واحدة عن كل ثلاث سنوات فى اقدمية التخرج بالنسبة الى احدث المرشحين تخرجا .

والملاحظ ان هذه النصوص لم تنص مطلقا على ضرورة بدء الترقية من الوجه القبلى كما انها لم تفضل الوجه القبلى على الوجه البحرى فربما كان الافضل فى نظر المرشح للوظيفة هو مدارس الوجه القبلى بالنسبة اليه فى حين قد يرى القائمون على الامر ان المدارس الكائنة فى الوجه البحرى هى الافضل بالنسبة للمرشح .

كذلك لاحظنا ان كان للاقدمية اعتبار هام فى النقل الى المكان الافضل .

نصاب المدرسين من الحصص والاعمال الاضافية التى يقومون بها :

بالنسبة لمدرسات المرحلة الاولى : النظام المتبع فى التدريس فى هذه المرحلة هو نظام " مدرسة الفصل " اى ان المدرسة تقوم بالتدريس فى فصلها طوال اليوم المدرسى اللهم الا فى بعض الحصص الخارجة

---

١ — القرار ٢٥٥ لسنة ١٩٥٥ مادة ٣

٢ — القرار السابق ذكره .

بمواد التخصص الفني مثل التدبير او الموسيقى •

ولما كان عدد الحصص المقررة للمرحلة الاولى هو ٣٤ حصة في الفرق الاربع الاولى ، ٣٨ حصة في الفرقتين الخامسة والسادسة كان نصيب المدرسة لا يقل عن ٣٠ حصة في الاسبوع •

ويلاحظ ان مدة الحصة اربعون دقيقة وان بعض المدرسات ممن لا يدرسن المواد الفنية قد يقمن بتدريس مواد اخرى اثناء فراغهن في حصص المواد الفنية •

ولذلك فقد ظهر من الاستفتاءات ومن حصر عدد الحصص ان الاغلبية العظمى من مدرسات تلك المرحلة يقمن بجدول تتراوح عدد حصصه بين ٣٢ ، ٣٤ حصة في الاسبوع وذلك بخلاف الاعمال الاخرى الادارية التي يقمن بها وخلاف ما يعترضهن من مشكلة كثرة عدد تلاميذ الفصل الواحد •

اما في المرحلة الثانية فيبلغ نصاب المدرسة في المرحلة الاعدادية بين ٢١ ، ٢٤ حصة وفي المرحلة الثانوية بين ١٨ ، ٢١ حصة وزمن الحصة لا يقل عن ٤٥ دقيقة وعدد تلميذات الفصل يتراوح بين ٣٠ ، ٤٠ تلميذه •

وهؤلاء المدرسات يعملن كمدرسات مادة اى ان لديهن وقت فراغ في جداولهن بعكس مدرسات المرحلة الاولى •

على ان كلا من مدرسات المرحلة الاولى والمرحلة الثانية عليهن اعمال اضافية اخرى خلاف التدريس مثل الاشتراك في مجالس ادارة المدرسة • وفي مجالس الاباء وفي الجمعيات الخاصة بالنشاط وفي الاشراف المدرسي وفي الندوات التي يعقدها مفتش القسم لمدرسات المرحلة الاولى هذا علاوة على ما تقوم به مدرسات هذه المرحلة من عمل وسائل الايضاح كذلك نص المنشور رقم ١٥٣ بتاريخ ١٩٥٨/٨/٢٠ على ان يكلف السادة المدرسون الاوائل بالمدارس الثانوية والمدارس الاعدادية بالتفتيش على المدارس الابتدائية في الفرقتين الخامسة والسادسة وتوجيه المدرسين في المواد التي ليس لها مفتشون مختصون بالمدارس الابتدائية او التي لا يكون مفتش القسم مختصا فيها •

[illegible]

الوضع المالى للمدرس أو المدرسه : (١)

أ — المرتبات والعلاوات :—

١ — تعين خريجات مدارس المعلمات العامه والريفية فى الدرجة الثامنه على الكادر الفنى المتوسط وبمرتب قدره تسع جنيهات وعلاوة قدرها جنيهان كل سنتين •

أما خريجة الاقسام الاضافية لهذه المدارس فتمنح علاوة شهادة قدرها جنيهان زيادة على مرتبها وتعين فى نفس الدرجة وبنفس العلاوة • ثم تتساوى فى المرتب مع زميلتها خريجة مدارس المعلمات فقط عند ترقيتها الى الدرجة التالية •

٢ — يعين مدرسات المرحله الثانويه على اختلاف درجاتهن من حملة درجة الليسانس أو الدبلوم أو البكلوريوس فى التربيه ومادة التخصص من الدرجة السادسه الفنيه العاليه بمرتب قدره خمسة جنيهات فى الشهر وعلاوة مقدارها أربعة وعشرين جنيها كل سنتين أما الحاصلات على دبلوم المعاهد أو الكليات التربويه بعد حصولهن على درجة جامعيه من احدى كليات الجامعه فيمنحون علاوة شهاده اضافيه قدرها ١½ جنيه علاوة على مربوط الدرجة السابق ذكرها وبنفس المؤهل • على أنه عند ترقيتهن الى الدرجة التالية يتساوين فى المرتب مع حاملات المؤهل الجامعى أو فى مستواه دون الحصول على شهادة الدبلوم التربوى •

أما الحاصلات على شهادات (٢) عليا ممتازه (درجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها) فلهن علاوة شهادة ممتازه تقدر بالوجه الآتى : •

يمنح موظفو الكادر الفنى العالى من الدرجة السادسه الى الرابعه الحاصلون على درجة الماجستير أو الدكتوراه (فى العلوم أو الآداب او التجاره أو الحقوق) أو ما يعادلها راتبا اضافيا للفئات الآتيه :

أ — ثلاثة جنيهات للحاصلين على الماجستير أو ما يعادلها وذلك مدة بقائهم فى الدرجة التى كان يشغلها وقت حصوله على الماجستير •

ب — ستة جنيهات للحاصلين على درجة دكتور أو ما يعادلها وفى هذه الحاله يستمر منح الراتب الاضافى مدة بقاء الموظف فى درجته الحاليه والدرجة التالية لها • أما اذا حصل الموظف على الدكتوراه وهو فى الدرجة الثالثه فيمنح هذه العلاوة مدة بقائه فى هذه الدرجة فقط •

ويشترط لاستحقاق الموظف الراتب المقرر له فى المادة السابقه أن يكون فرع التخصص من المؤهل متصلا بنوع العمل الذى يقوم به ويكون تقدير ذلك للجنة الدائمة للبحوث فى الوزارة المختصه •

ب — نظام الترقيات الماديه :

الترقية تتم على وجهين :—

اما بالاقدميه المطلقه واما بالاختيار وذلك تقدير للكفايات على أن الترقية التى تتم بهذا النظام تكون فى حدود النسب الآتيه (٣) لموظفى الكادرين الفنى والعالى

٢٠ ٪	للترقيه	من الدرجة	السادسة	الى	الدرجة	الخامسه
٢٥ ٪	"	"	الخامسه	"	"	الرابعه
٣٣⅓ ٪	"	"	الرابعه	"	"	الثالثه
٥٠ ٪	"	"	الثالثه	"	"	الثانيه

---

(١) قانون الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدل

(٢) القرار الجمهورى رقم ١١٦١ لسنة ١٩٥٧ والقرار رقم ٢٤٢ لسنة ١٩٥٨

(٣) قانون الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدل الماده ٣٨ , ٣٩

أما الترقيات من الدرجة الثانية الى الاولى ومن الاولى وما يتلوها فكلها بالاختيار دون التقيد بالاقدمية •

أما الترقية بالاختيار لموظفى الكادر الفنى المتوسط والكتابى فتتم فى حدود النسب الآتيه :—

٢٠٪ للترقيه من الثامنه الى السابعه
٢٠٪ " " السابعه الى السادسه
٢٥ ٪ " " السادسه " الخامسه
٣٣⅓ ٪ " " الخامسه " الرابعه

وفى الترقيات الى الدرجات المخصصه منها نسبة للاقدمية ونسبة اخرى للاختيار يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالاقدمية ويرقى فيه أقدم الموظفين مع تخطى الضعيف اذا كان قد قدم عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة ضعيف •

وهناك (١) شروط خاصه يجب توافرها للنظر فى الترقية سواء بالاقدمية أو بالاختيار وهى :— ١— التقارير السنويه
٢— المده الزمنية التى قضاها الموظف أو الموظفه فى درجته الحاليه •

جـ— العــلاوات الاضافيه :

١— علاوة الغلاء (٢) وعلاوة الابناء وهى العلاوة الوحيدة التى يوجد فيها تفرقــة بين الرجل والمرأة فى مصر وهى تمنح بنسب متفاوتة حسب جدول موضــوع الا أن هناك قواعد تتبع لمنحها للموظفات هى :—

اولا : الموظفه المتزوجه بأحد أرباب المعاشات تمنح اعانة الغلاء المقررة للاعـــزب بالكامل فقط •

ثانيا : الموظفه المتزوجه بموظف حكومى تمنح اعانة الغلاء المقررة للاعزب بالكامــل (بدلا من النصف كما كان يعمل سابقا) •

ثالثا : الموظفه المتزوجه بموظف باحدى الهيئات العامه التى تتطبق نظم الحكومــة فيما يختص باعانة الغلاء وهى الهيئات المنصوص عليها بكتاب المالية الدورى رقم ٢٣٤ / ١٣٠ — ٢٧٠ / ٢٧٠ المؤرخ فى ١٩٤٥/١/١٦ وليس البنوك ولا الشركــات واحدة منها " هذه تمنح اعانة الغلاء المقررة للاعزب بالكامل فقط •

رابعا : الموظفة المتزوجة بغير موظف حكومى او فى غير الهيئات العامة ولها منه اولاد تمنح اعانة الغلاء المقررة للاعزب بالكامل فقط اى لا تمنح اعانة غلاء عن اولادها •

خامسا : الموظفة التى لها اولاد من زوج لها متوفى ثم تزوجت بموظف حكومى تمنح اعانة الغلاء عن اولادها فاقدى والدهم •

سادسا : الموظفة التى كانت متزوجة بموظف سابق بالحكومة وتوفى وترك لها ولاولادها معاشا لا تمنح الاعانة عن اولادها الا اذا قل مقدار المعاش مع الاعانة الخاصة بهم عن قيمة الاعانة المستحقة لهـــا عن اولادهـــا فتمنح الفرق حتى ولو تزوجت بغير والدهم المتوفى •

سابعا : الموظفة المتزوجة بموظف جند او اوقف صرف ماهيته بسبب الاعتقال او المحاكمة التأديبيــة او السجن تمنح الاعانة عن اولادها طول مدة التجنيد او الايقاف او الاعتقال او الســجن الا اذا استحق زوجها ماهية عن مدة التجنيد او الايقاف او الاعتقال او السجن فيخصـــم مقدار الاعانة المصرفة لها عن الاولاد من المتجمد المستحق لزوجها وذلك على اعتبار ان الاعانة انفقت على اولاده •

ثامنا : الموظفة المتزوجة بذى عاهة تمنعه عن الكسب وليس له ما يعيش منه او المفقود زوجهــا او المطلقة للاعسار او الارمل التى لم يترك لها زوجها شيئا هؤلاء جميعا يمنحون اعانـــة الغلاء عن اولادهن •

---

١ — انظر الملحق رقم " ١ " الخاص بالبحث
٢ — قرار مجلس الوزراء بتاريخ ١١ اغسطس سنة ١٩٥٣ •

تاسعا - الموظفة المتزوجة بموظف وسافر زوجها الى الخارج فى اجازة دراسية بدون ماهية تظل تمنح اعانة الغلاء المقررة للأعزب بالكامل فقط .

عاشرا - الموظفة التى كانت متزوجة بموظف حكومى ثم طلقت منه وبقيت أولادها معها بحكم أو تراض أو لأى سبب ، هذه لا تمنح اعانة غلاء عن أولادها هذا ولا تصرف الاعانة للموظفة ذات الأولاد عن أولادها عند تكسب أحدهم أو زواج البنت أو استحقاقها لنفقة شرعية .

وتعتبر علاوة الغلاء (١) تابعة للماهية فى كل الاحوال فتصرف كاملة اذا كان الموظف فى اجازة بماهية كاملة أما اذا كان فى اجازة بدون ماهية فلا يمنح اعانة غلاء وان كان فى اجازة بنصف أو بربع ماهية فانه يمنح نصف أو ربع اعانة الغلاء .

٢ - علاوة الشهادات الاضافية

لقد سبق ذكرها عند التكلم عن المرتبات ونجملها هنا فيما يأتى :-

١) جنيهان لشهادة الدبلوم الاضافى لمدارس المعلمات العامة .
٢) ٥٠٠و١ جنيه لدبلوم التربية المعطى بعد دراسة جامعية مقدارها ٤ سنوات .
٣) ٣ جنيهات للحاصلات على الماجستير أو ما يعادلها .
٤) ٦ " " الدكتوراه أو ما يعادلها .

٣ - بدل الانتقال (٢)

يستحق الموظف أو الموظفة مصروفات نقل له ولعائلته ومتاعه فى الأحوال الآتية :-

١) التعيين لأول مرة فى خدمة الحكومة .
٢) النقل من جهة الى أخرى .
٣) انتهاء الخدمة لأسباب غير الاستقالة أو سوء السلوك أو الاحالة الى المعاش بقرار تأديبى وغير ذلك .

وللموظف الحق فى استرداد المصروفات التى يتكبدها فى سبيل الانتقال لتأدية مهمة حكومية وله الحق فى راتب "بدل سفر" مقابل النفقات الضرورية التى يتحملها بسبب تغيبه عن الجهة التى يوجد بها مقر عمله الرسمى وفق شروط مخصوصة .

٤ - المكافآت (٣)

لا يجوز للموظف أن يؤدى اعمالا للغير بمرتب أو بمكافأة ولو فى غير أوقات العمل الرسمية ، على انه يجوز للوزير المختص أن يمنح الموظف مكافأة عن الأعمال الاضافية التى يطلب اليه تأديتها فى غير أوقات العمل الرسمية كما يجوز للوزير منح الموظف مكافأة مالية مقابل خدمات ممتازة أداها .

---

١) كتاب دورى رقم ٩ بتاريخ ١٠ أكتوبر سنة ١٩٥٠ صادر عن وزارة المالية .
٢) قانون الموظفين ٢١٠ لسنة ١٩٥٦ مادة ٥٥ ، ٥٦ .
٣) " " " " مادة ٤٥ ، ٧٨ .

ولمجلس الوزراء أيضا تقدير رواتب اضافية للموظفين وتحديد شروط منحها • على انه لا يجوز أن يزيد [١] مجموع ما يتقاضاه الموظف من أجور ومرتبات ومكافآت علاوة على ماهيته أو مكافأته الأصلية لقاء الأعمال التى يقوم بها فى الحكومة أو الشركات أو الهيئات أو المجالس أو اللجان أو المؤسسات العامة أو الخاصة على نصف الماهية أو المكافأة الاصلية على الا يزيد ذلك على ثمانمائه جنيه سنويا، على انه يمكن أن تزيد هذه النسبة الى ١٠٠٪ من الماهية أو المكافأة الاصلية بقرار من رئيس الجمهورية بحيث لا يتعدى المبلغ ألف جنيه ويجوز بقرار من الوزير المختص تجاوز النسب والحدود السابقة الذكر لمن لا تزيد ماهياتهم أو مكافآتهم الاصلية على ٣٠٠ جنيه سنويا وبشرط يعينها الوزير •

سن الاحالة على المعاش [٢]

يتساوى الرجل والمرأة فى نظام الاحالة على المعاش وفى السن المقررة لهذه الاحالة وهى سن الستون ، ولا يجوز مد مدة الخدمة أكثر من ذلك [٣] الا بقرار من الوزير المختص ولمدة أقصاها سنتين ولا تحسب هذه المدة فى مدة الخدمة المحسوبة فى المعاش •

نظام التأمين والمعاشات

تسرى أحكام نظام التأمين والمعاشات على الموظف والموظفة على حد سواء الا أن هناك بعض امتيازات تتمتع بها المرأة المتزوجة سنذكرها فى حينها •

لقد أوقف العمل بنظام التثبيت للموظفين والموظفات المعينين على وظائف دائمة منذ سنة ١٩٣٥ وعلى ذلك فجميع موظفى الدولة المدنيين عدا رجال القضاء والجامعات المعينون بعد سنة ١٩٣٥ غير مثبتين • ولضمان مستقبل حياتهم أنشأت الحكومة نظام صناديق التأمين والادخار سنة ١٩٥٢ دعمت نظام التأمين وجعلته يشمل الموظفين المثبتين أيضا ثم تدرجت فى افادة موظفيها باصدار قانون ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ الخاص بتحويل صناديق الادخار الى صناديق للمعاشات وعملت على الا يقتصر الانتفاع بنظام المعاشات على الموظفين المعينين على وظائف دائمة ـ وهو ما جرت عليه نظم المعاشات السابقة ـ ولذلك نص فى القانون الجديد على انتفاع جميع موظفى الدولة المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية وخلاف ذلك كما تسرى أحكام هذا القانون على الموظفين غير المثبتين بل والأجانب •

وامعانا فى خدمة الموظفين وتلافى نواحى النقص فى القانون السابق ذكره صدرت قوانين أخرى معدلة له سنة ١٩٥٧ تحت رقم ٩ ، ١٦٠ •

يقضى قانون المعاشات [٤] على خصم ١٠٪ من مرتبات جميع موظفى الدولة المدنيين غير المثبتين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية يخصم بها على وظائف خارج الهيئة أو على الاعتمادات المقسمة الى درجات فى الميزانية العامة للدولة أو فى

---

١) قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ • ٢) قانون المعاشات رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦
٣) المادة ١٠٨ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ • ٤) قانون المعاشات رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٧ المادة ١
٥)

الميزانيات الملحقة بها ٠

كذلك صرح هذا القانون للموظفين ان يستفيدوا منه بشرط أن يقبلوا خصم ال ٠١٠ ٪ من مرتباتهم مقابل احتياطي المعاش والتأمين بدلا من ٥و٨٠ ٪ (٥و٧٠ ٪ خصم للمعاش و ١٠ ٪ للتأمين) المعمول بها في قانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ وقانون ١٩٥٢ الخاص بنظام التأميـــن ٠

نظـــــام التأمين

يخصم من الموظف والموظفة على السواء المعينون بعد سنة ١٩٣٥ ومن الراغبين فـــى المعاملة بمقتضى قانون ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ من عينوا قبل سنة ١٩٣٥ بلغ ١٠ ٪ من مرتباتهم منها ١٠ ٪ للتأمين والباقى احتياطي معاش ٠

ونظير هذا المبلغ (١٠ ٪ من المرتب) يدفع للموظف والموظفة مبالغ للتعويض من صناديق التأمين فى الحالات الآتية :

١) وفاة الموظف وهو بالخدمة قبل بلوغه سن الستين ٠

٢) فصل الموظف من الخدمة قبل بلوغه السن المذكورة بسبب عدم اللياقة الصحية للخدمة اذا نشأت عن عجز تام عن العمل ٠ أما اذا كان العجز جزئيا استحق الموظف نصف مبلغ التعويض ٠

٣) هناك نسب معينة من المرتب السنوى تعطى للتعويض وفق جدول معين (١) ويحسب هذا التعويض على أساس آخر مرتب أصلى شهرى كامل استحقه الموظف قبل وفاته أو فصله ٠ وفى تحديد السن تعتبر كسور السنة سنة كاملة ٠

٤) يعفى مبلغ التعويض من الخضوع للضرائب والرسوم بسائر أنواعها ٠

نظـــام المعاشـــات

موظفو الدولة الحاليون نوعـــان :

١) موظفون مثبتون بمقتضى قانون ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ومنهم من هم مستفيدون بقانون المعاشات رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ المعدل بقانون ١٦٠ لسنة ١٩٥٧ ولهؤلاء قانون خاص هو رقم ٩ لسنة ١٩٥٧ ٠

٢) غير مثبتين وهم المستفيدون بقانون معاشات سنة ١٩٥٦ ٠

وعلى كل فجميع الموظفين المدنيين فى الدولة على اختلاف أنواعهم من مثبتين وغيـــر مثبتين يمكن تقسيمهم بالنسبة الى استحقاقاتهم فى المعاشات الى :

١) من تنتهى مدة خدمتهم لوصولهم السن القانونية للاحالة الى المعاش ٠

---

(١) انظر الجدول رقم ٢ المرفق بالبحث ٠

٢) من تنتهي مدة خدمتهم بسبب العجز الصحى أو الوفاة ٠

٣) من تنتهي مدة خدمتهم بسبب تقديم الاستقالة ٠

ولكل من هؤلاء نظام خاص للمعاملة ٠

المدة القانونية الطبيعية التي تكفل للموظف الحق في تقاضى معاشه

يستحق الموظف معاشا عند انتهاء خدمته وذلك متى بلغت مدة خدمته المحسوبة في المعاش ٢٠ سنة على الأقل ولا يؤثر في تحديد هذه المدة عدم اشتراك الموظف عن مدة خدمته السابقة في صندوق المعاشات ٠

أما ان قلت مدة خدمته عن ذلك تقاضى مكافأة وتندرج تحت هذه القاعدة حالتا الفصل بسبب الاستغناء أو الوفر ٠

هذا بالنسبة للمعينين بعد سنة ١٩٣٥ ، أما المعينون قبل ذلك فيستحقوق معاشا بعد مضى عشرين سنة كاملة في الخدمة أو عند بلوغهم الخمسين من عمرهم مع قضائهم خمس عشرة سنة كاملة في الخدمة ٠

وتشمل مدد (١) الخدمة المحسوبة في المعاش المدد التي قضاها الموظف في الخدمة بعد استبعاد مدد الغياب والاجازات الاعتيادية التي تمنح له بدون ماهية ومدد الوقف التي لا يتقاضى الموظف عنها مرتبا كذا مدد الخدمة بعد سن الستين ٠

نظام تسوية المعاشات

يسوى المعاش لجميع الموظفين من مثبتين وغير مثبتين (خلاف حالة عدم اللياقة الصحية أو الوفاة وحالة المستقيلين) على أساس $\frac{1}{50}$ من متوسط المرتبات الأصلية التي حصل عليها الموظف خلال السنتين الاخيرتين من خدمة الموظف المحسوبة في المعاش وذلك عن كل سنة من سنوات تلك الخدمة ٠

فاذا اشتملت فترة السنتين على أجازات مرضية أو مدد استيداع حسب المتوسط على أساس المرتب الاصلى الكامل (٢) ٠

ولا يجوز ان يجاوز المعاش في أى حال من الأحوال ثلاثة أرباع المتوسط أو ثلاثة أرباع الماهية الاخيرة (٣) ٠

أما الموظفين والموظفات غير المثبتين ممن تنتهي مدة خدمتهم بسبب الفصل لعدم اللياقة الصحية أو الوفاة وممن ليس لديهم مدة الخدمة اللازمة لاستحقاق المعاش فيمنحون معاشا

---

(١) المادة ٢٠ من قانون ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ ٠

(٢) المادة ١٨٥ من قانون ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ ٠

(٣) المادة ٢٢ من نفس القانون والمادة ٣ من قانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٧

يحسب على أساس مدة خدمة قدرها خمسة عشرة سنة أو مدة خدمتهم المحسوبة فى المعاش مضافا اليها مدة ثلاث سنوات أى المعاشين أكثر •

ويسوى معاش هؤلاء على أساس $\frac{1}{50}$ من متوسط المرتبات الاصلية التى حصل عليها الموظف خلال السنتين الاخيرتين من خدمتهم المحسوبة فى المعاش •

أما من (١) يثبت من التحقيق أنه كان قائما بتأدية أعمال وظيفته اثناء اصابته بهذا العجز أو الوفاة أو بسببها سواء كان ذلك فى أوقات العمل الرسمية أو فى غيرها فيسوى معاشه على أساس $\frac{3}{4}$ متوسط المرتبات الاصلية السابق ذكرها •

ويجب لاستمرار (٢) فى صرف المعاشات التى تمنح فى حالات العجز الصحى أن يوقع الكشف الطبى على صاحب المعاش كل سنتين بمعرفة القومسيون الطبى العام ويثبت الحق نهائيا فى المعاش متى جاوز صاحبه سن الستين أو اذا قرر القومسيون الطبى عدم شفائه • فاذا ثبت من القومسيون الطبى ان صاحب المعاش قد شفى وقف معاشه واعيدت تسويته أو تسوية المكافأة على أساس مدة خدمته الفعلية مضافا اليها نصف المدة التى قضاها فى حالة العجز الصحى بحد أدنى قدره ثلاث سنوات للمدة المضافة •

أما المثبتون قبل سنة ١٩٣٥ والمستفيدون من قانون المعاشات الحالى (٣٩٤ لسنة ١٩٥٦) من يفصلون بسبب عدم اللياقة الصحية وكانت لهم مدة خدمة أقل من خمسعشرة سنة فيمنحون معاشا يحسب على أساس مدة خدمة قدرها خمس عشرة سنة وباعتبار $\frac{1}{50}$ من متوسط ماهيته فى السنتين الاخيرتين •

أما اذا كانت مدة خدمته خمسةعشر سنة فأكثر فيمنح معاشا يحسب على أساس مدة خدمته الفعلية وباعتبار $\frac{1}{50}$ جزء من ماهيته الأخيرة •

واذا توفى هذا الموظف أو المستخدم المثبت وهو فى الخدمة وكانت مدة خدمته خمسعشرة سنة أو أكثر استحق الورثة الشرعيون الأنصبة الخاصة بهم من المعاش الذى كان يستحقه على أساس مدة خدمته الفعلية وباعتبار جزء واحد من خمسين جزءا من ماهيته الاخيرة •

واذا كانت مدة خدمته عند وفاته أقل من خمسةعشر سنة استحق الورثة انصبتهم من معاش يحسب على أساس مدة خدمة قدرها خمسعشر سنة وباعتبار جزء واحد من خمسين جزءا من متوسط ماهيته فى السنتين الاخيرتين •

نظـــام المكافـــآت

(٣) والموظفون غير المثبتين ممن تنتهى خدمتهم لبلوغهم سن الستين ولم تكن مدة خدمتهم المحسوبة فى المعاش قد بلغت عشرين سنة استحقوا مكافأة تحسب على أساس ١٥ ٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات خدمتهم •

---

(١) المادة ٢٢ و ٢٣ من قانون ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ •

(٢) القانون السابق ذكرة مادة ٥٢

(٣) قانون سنة ١٩٥٦ مادة ٢٥

نظام المعاشات للمستقبل

(١) أما اذا انتهت مدة الخدمة بسبب الاستقالة وكان للموظف مدة خدمة لا تقل عن عشرين سنة فيخفض معاش المستحق بنسب تختلف تبعا للسن ووفق جدول خاص وذلك للموظف غير المثبت ٠

أما اذا استقال قبل مضي ٢٠ سنة خدمة له فيعطى مكافأة تحسب وفقا للنسب الآتية :

٩ ٪ من المرتب السنوى عن كل سنة اذا لم تبلغ مدة خدمته خمس سنوات ٠

١٠ ٪ " " " " " اذا بلغت مدة خدمته خمس سنوات ولم تبلغ عشر سنوات ٠

١٢ ٪ " " " " " اذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات ولم تبلغ عشرين سنة ٠

غير أن الموظفات المتزوجات اللاتي يستقلن من الخدمة فتسوى مكافأتهن على اساس ١٢ ٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات الخدمة المشار اليها مهما تكن هذه المدة ٠

ويقصد بالمرتب السنوى آخر مرتب شهرى استحقه الموظف مضروبا فى اثنى عشر ٠

أما الموظف المثبت بمقتضى قانون سنة ١٩٢٩ والمستفيد من قانون سنة ١٩٥٦ فعند استقالته يسوى معاشه على اساس $\frac{١}{٥٠}$ من المتوسط أو من الماهية الاخيرة حسبما يكون الحال وبنفس النظام السابق ذكره لغير المثبتين ٠

واذا أعيد الموظف المستقيل للخدمة ثانية حسبت له مدة خدمته السابقة على استقالته فى المعاش أو المكافأة (٢) ٠

الحد الأدنى والأقصى لقيمة المعاشات (٣)

وتسوى المعاشات فى غير حالات الاستقالة — سواء للمثبتين أو غير المثبتين — بحد أدنى قدره خمس جنيهات للموظف وجنيه واحد لكل من المستحقين عنه بشرط الا يجاوز مجموع معاشاتهم قيمة معاشه أو مبلغ خمس جنيهات أيهما أكبر ٠

كما لا يجب (٤) أن يجاوز الحد الاقصى للمعاش تسعين جنيها فى الشهر وذلك لمن هم دون الوزراء ومن يتقاضون ١٨٠٠ جنيه شهريا ٠

استحقاق الزوج عن زوجته (٥)

يستحق الزوج — عن زوجته المثبته أو غير المثبتة — فى حالة وفاتها ثلاث أثمان المعاش اذا كان مصابا بعجز صحى كامل يمنعه عن مزاولة أية مهنة أو عمل يكتسب منه

---

١) قانون سنة ١٩٥٤ مادة ٢٥

٢) الفقرة الاخيرة من قانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٧ ٠

٣) قانون ٩ لسنة ٥٧ مادة ٣ فقرة اخيرة ، قانون ١٦٠ لسنة ٥٧ مادة ٢٤ فقرة ثانية ٠

٤) المادة ٢٤ فقرة أولى من قانون ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦

٥) المادة ٣١ من قانون سنة ١٩٥٦ ، ١٤ من قانون ٩ لسنة ١٩٥٧

وبشرط عدم وجود ايراد له فاذا نقص أدى اليه الفرق ·

وعند وفاة الزوج[1] المستحق عن زوجه معاشا يؤول نصيبه الى اولادها منه الذين يتقاضون معاشا وقت وفاته ويوزع بينهم بالتساوى بشرط ألا يجاوز مجموع المستحق لهم النسب الخاصة بهم ويحرم هؤلاء من المعاش اذا ثبت وجود ايراد لهم يعادل المعاش المستحق لهم أو يزيد عليه فاذا نقص أدى اليه الفرق ·

هذا ويلاحظ أن نسب توزيع المعاش على المستحقين من ورثة الموظفين هى نفسها المعمول بها لورثة المستحقين من ورثة الموظفات ·

كذلك يقف صرف المعاش المستحق لورثة الموظفة بنفس النظام المتبع مع ورثة الموظف ·

الاستحقاق لأكثر من معاش واحـــد (٢)

لا يجوز الحصول على أكثر من معاش فاذا استحق لشخص أكثر من معاش من الصندوق أو من الصندوق والخزانة العامة أو الهيئات ذات الميزانيات المستقلة أدى اليه المعاش الأكثر فائدة ·

على أنه يجوز الجمع بين الدخل والمعاش أو بين معاشين أو أكثر فى الحالتين الآتيتين :

أولا ـ اذا لم يزد المجموع على خمسة جنيهات شهريا ·

ثانيا ـ اذا كان المعاشان استحقا عن والدين خاضعين لأحكام هذا القانون أو قوانين معاشات أخرى وكان مجموع استحقاقه فى المعاشين لا يجاوز خمسة وعشرين جنيها ·

فاذا زاد المجموع على القدر المنصوص عليه فى البندين السابقين ربط المعاش الاخير بالقدر الذى يكمل المجموع المذكور ·

معلومات أخرى عن المعاشـــات

يستمر صرف المعاش الى الاولاد المستحقين من طلاب الجامعات والمعاهد العليا حتى بلوغهم سن ٢٤ سنة · كذلك لا تحرم الأخت أو البنت التى كانت مطلقة أو أرملة عند وفاة صاحب المعاش من حقها فى المعاش ـ كذلك تمنح البنت التى تطلق أو تترمل لأول مرة بعد وفـــاة صاحب المعاش وخلال خمس سنوات على الأكثر من تاريخ الزواج فاذا كانت المطلقة تقبض نفقة أو كان لها ايراد خاص خصم من معاشها مبلغ النفقة أو الايراد ·

---

١) من ملحوظة على الجدول رقم ٣ من قانون ١٦٠ لسنة ١٩٥٧ والمادة ٢٩ من قانون ١٩٥٦ ·

٢) قانون ١٦٠ لسنة ١٩٥٧ بخصوص تعديل المادة ٣٢ من قانون سنة ١٩٥٦ ·

ملحوظة (١) ـ تنص المادة ٥١ ، ٥٢ من قانون سنة ١٩٥٦ المعدل بقانون ١٦٠ لسنة ٩٥٧ على :

" يمكن الاستفادة من قانون المعاشات رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ والقانون المعدل له ١٦٠ لسنة ١٩٥٧ عن مدد الخدمة السابقة لصدور هذا القانون وذلك عن طريق سداد المبالغ المستحقة عن تلك الفترات أما فورا أو عن طريق الاستقطاعات من المرتبات على المدة الباقية لسن الاحالة على المعاش ويعتبر الموظف مشتركا عن مدة خدمته السابقة متى بدىء فى استقطاع الاقساط المستحقة · على انه فى حالة الوفاة والعجز الصحى ـ

تقف الاستقطاعات الخاصة بهذا السداد ويجوز فى حالة الوفاة ان يقوم المستحقين عنه اداء الاشتراكات عن مدد الخدمة السابقة دفعة واحدة • أما فى حالة الاحالة الى المعاش فيستمر فى الاستقطاع وفى حالة استحقاق الموظف مكافأة لا معاش تحسب نصف مدة الخدمة السابقة فقط فى المكافأة — وفى حالة الاستقالة تحسب مدة الخدمة السابقة فى المكافأة بالوجه الآتى :

لا تحسب مدة خدمة الموظف السابقة فى المكافأة اذا كان مجموع مدة خدمته أقل من خمس سنوات • وتحسب ربع المدة السابقة اذا كان مجموع مدد خدمته خمس سنوات وأقل من عشر ، وتحسب نصف المدة السابقة اذا كان مجموع مدد خدمته عشر سنوات واقل من عشرين سنة •

ويسوى معاش الموظف عن المدد السابقة التى لم يسدد عنها باعتبار جزء واحد من مائة جزء من متوسط المرتبات الاصلية التى حصل عليها الموظف خلال السنتين الاخيرتين من خدمته المحسوبة فى المعاش أو على أساس المرتب الاصلى الكامل اذا كان قد أخذ اجازات مرضية فى السنتين الاخيرتين وذلك عن كل سنة من سنوات هذه المدة — وفى حالة عدم اشتراكه عن المدد السابقة يرد للموظف ما يكون قد أداه من أقساط عن مدة الخدمة السابقة بفائدة مركبة قدرها ٣ ٠/٠ سنويا •

ملحوظة (٢) — يلاحظ انه بناء على القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٥٧ يجوز منح معاشات استثنائية أو زيادات فى المعاشات أو منح مكافآت استثنائية للموظفين المحالين الى المعاش أو الذين يتركون خدمة الحكومة أو لعائلات من يتوفى من الموظفين وهم فى الخدمة أو بعد احالتهم الى المعاش • وتسرى على المعاشات والمكافآت الاستثنائية الممنوحة بمقتضى هذا القانون باقى أحكام قوانين المعاشات •

ملحوظة (٣) — هناك نظم خاصة باستبدال المعاشات بالنقد أو بعقارات مما تملكها الحكومة ويلاحظ انه لا يمكن الاشتراك فى هذا الاستبدال الا اذا كان للموظف مدة خدمة كفيلة باعطائه الحق فى المعاش كما ان الاستبدال لا يكون الا فى حدود نصف قيمة المعاش وبشرط الا يقل ما يبقى من المعاش عن خمسة جنيهات فى الشهر — هذا ولا يمكن الاستبدال الا اذا وجدت مبررات قوية له • والمستحقون عن الموظف أو صاحب المعاش الذى استبدل جزءا من معاشه يسوى استحقاقهم على أساس ان عائلهم لم يستبدل شيئا ولا يجوز للمستحقين عن الموظف أو صاحب المعاش استبدال معاشهم (المادة ٤٥ — ٤٨ من قانون ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦) •

الامتيازات الخاصة بالموظفات في قانون سنة ١٩٥٦ (١)

١) استثنى قانون المعاشات الموظفات في حالة الاستقالة من البند رقم ٥ فاعطاهن حق الاستقالة بقصد الزواج على ان تعطى لهن مكافأة قدرها ١٢٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات الخدمة مهما تكن هذه المدة ما دامت مدة خدمتهن لم تصل الى ٢٠ سنة ٠

ويقصد بالمرتب السنوى آخر مرتب شهرى استحقه الموظف مضروبا في اثنى عشر ٠

٢) هذا ويبيح القانون (٢) ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدل للموظف والموظفة التى تترك الخدمة بسبب عدم اللياقة الصحية أو بالاستقالة حق العودة الى العمل مع الاعفاء من شروط دخول واجتياز امتحان ديوان الموظفين اذا توافرت بالنسبة لهم الشروط الآتية :

أ - الا تقل مدة الخدمة السابقة عن ثلاث سنوات ٠

ب - الا يكون بين التقارير عن الموظف أو الموظفة في الثلاث سنوات الاخيرة من خدمته تقرير بدرجة ضعيف ٠

جـ - ان تكون اعمال الوظيفة التى تسند اليه مماثلة لاعمال وظيفته السابقة ودرجتها معادلة لها ٠

وفى هذه الحالة يحسب لهم مدد الخدمة السابقة للعمل الجديد كلها أو بعضها في تقدير الدرجة والمرتب واقدمية الدرجة وفقا لشروط خاصة (٣) ٠

٣) اجاز قانون المعاشات رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٧ لابناء الموظفات ان يتقاضوا معاشين عن والديهما بحيث لا يتجاوز قيمة المعاش الواحد خمسة وعشرين جنيها ٠

---

١) مادة ٢٥ من قانون ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦
٢) المادة ١٨ من قانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدل ٠
٣) المادة ٢٤ من قانون رقم ٢١٠ "

الـــزواج :

أباحت قوانين الدولة حق الجمع بين الزواج والتوظف لجميع فئات الموظفات عدا عاملات التليفونات والممرضات والحكيمات العاملات فى المستشفيات لا فى المدارس ٠

الا أن بعض المدرسات لا يستطعن الاستقالة بسبب الزواج بمجرد تخرجهن وذلك لأن الوزارة قد حددت لخريجي المعاهد التربوية التى يتلقين التعليم فيها بالمجان فترة للعمـــل بمدارسها مما سبق ذكره والا تلتزم الطالبة وولى أمرها بدفع تكاليف تعليمها بالمعاهد التربويـة المجانية وذلك وفق التعهد الذى تقدمه كل طـــالبة بنفسها وولى أمرها عند الالتحاق بهـــذه المعـــــاهـــد ٠

الأجـــازات :

الاجازات أنواع وهى : اعتيادية ـ عرضية ـ مرضية ـ دراسية ـ اجازات الوضع ـ أجازة مرافقـــة للزوج خـــارج القطـــر ٠

الاجـــازة الاعتيـــادية :

الاجازة الاعتيادية فى الأصل مدتها شهر ونصف فى السنة لمن يقل سنه عن ٥٠ وشهريـــن لمن يصل الى تلك السن بذلك لجميع موظفى الدولة (كما يجوز للوزير المختص بعد أخذ رأى ديوان الموظفين أن يمنح الموظف أجازة اعتيادية بمرتب كامل زيادة على ما يستحقه من أجازته القانونيـــة وذلك لمدة لا تتجاوز شهرين فى السنـــة) أما بالنسبة لموظفـى المدارس والجامعات وغيرهـــا من المعاهد العلمية فتعطى هذه الاجازات أثناء العطلة الصيفية للمدارس عادة على أنه يجوز فنـــح هؤلاء الموظفين أثناء العام الدراسى أجازة اعتيادية بمرتب كامل لتأدية فريضة الحج وذلك مرة واحدة خلال مدة التوظف ٠ كما يجوز لأسباب قوية منحهم أجازة اعتيادية بمرتب كامل أثناء العام الدراســى لمدة لا تجاوز اسبوعا فى السنة ٠

أما الأجازة العارضـة فلا يصح أن تجاوز مجموع أيامها سبعة أيام طوال السنة ولا تكون الاجازة العارضة لأكثر من يومين فى المرة الواحدة ويستحق الموظف فيها بعض العام كما لا يجوز أن تتصل الاجازة العارضة بأجازة من نوع آخر ما لم يوافق رئيس المصلحة على ذلك ٠

الاجازة المرضية واجازة العاملين للمرضى بأمراض معدية :

يستحق الموظف كل ٣ سنوات تقضى فى الخدمة أجازة مرضية على الوجه الآتـــى :

١ ـ ثلاثة شهور بمرتب كامل ٠ ٢ ـ ثلاثة شهور بنصف مرتب ٠ ٣ ـ ثلاثة شهور بربع مرتـــب ٠

وتمنح الأجازة المرضية بناء على قرار من القومسيون الطبى وللموظف الحق فى مد أجازتـــه المرضية لمدة لا تجاوز ستة أشهر بلا مرتب اذا قرر القومسيون الطبى احتمال شفائه ويجوز بقرار مـــن وكيل الوزارة زيادة المدة ستة أشهر أخرى اذا كان الموظف مصابا بمرض يحتاج البرء منه الى عــــلاج طويل ويرجع فى تحديد أنواع الأمراض التى من هذا النوع الى القومسيون الطبى العام ٠

---

١ ـ قانون الموظفين رقم ٢١٠ من المادة ٦٠ الى ٦٥ مكرر ٠

* ـ المـــادة ٧٠ من قانون الموظفـين رقم ٢١٠

والموظف الذي يصاب بجرح أو بمرض بسبب تأديته وظيفته ويقرر القومسيون الطبي العام مدة لعلاجه يمنح أجازة استثنائية لا تجاوز ستة أشهر يتقاضى مرتبه فيها كاملا ولا تحسب من أجازاته المرضية أو الاعتيادية ويجوز بقرار من الوزير المختص مد الأجازة الاستثنائية لمدة لا تجاوز ستة أشهر أخرى وترد للموظف مصاريف العلاج في هذه الحالة .

والموظف المخالط لمريض بمرض معد وترى السلطة الطبية منعه من مزاولة أعمال وظيفته ينقطع عن العمل المدة التي تقررها تلك السلطة ولا تحسب مدة انقطاعه من اجازاته ويصرف مرتبه عنه .

الاجازات الدراسية (١) :

يجوز بقرار من الوزير المختص منح أجازة دراسية بمرتب أو بغير مرتب لمدة لا تجاوز أربع سنوات بعد توفر شروط خاصة . ويجوز شغل الوظيفة بالتعيين بصفة مؤقتة مدة الاجازة اذا كانت بغير مرتب على أن تخلى الوظيفة عند عودة الموظف أو الموظفة .

وعلى الموظف الدائم دفع الاحتياطي القانوني للمعاش عن مدة دراسته هذه اذ أن مدد الأجازة الدراسية سواء كانت بمرتب أو بغير مرتب تدخل في ضمن حساب مدة الخدمة المحسوبة في المعاش (٢) أو المكافأة كذلك تدخل في استحقاق العلاوة والترقية ولذلك تؤدى عنها المبالغ والاشتراكات المقررة للاشتراك في صندوق المعاشات .

أجازات الوضع (٣) :

تمنح الموظفات المشتغلات بالمدارس والجامعات وغيرها من المعاهد العلمية اجازة اعتيادية لمدة شهر بمناسبة الوضع اذا حل أثناء الدراسة دون أن تخصم من أجازاتهن الاعتيادية . ويلاحظ أن هذه المدة تمنح بعد الوضع مباشرة .

الا أن هذه المدة تخصم من اجازات الموظفات في المدارس وفي الهيئات الحكومية خلاف المدارس من الاجازات الاعتيادية المستحقة للموظف (٤) .

---

(١) قانون الموظفين رقم ٢١٠ المادة ٥٤ . (٢) المادة ٢٠ من القانون ٣٩٤ لسنة ١٩٥١ المعدلة بقانون ١٦٠ لسنة ١٩٥٧ . (٣) المادة ٦٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . (٤) اجازات الوضع بالنسبة للمرأة العاملة في مصر وبعض الدول الأجنبية : نص القانون المصري رقم ٨٠ لسنة ٣٣ في مادته ١٢ على أن للحوامل اذا شاءت أن ينقطعن عن العمل قبل الوضع بشهر بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا فيها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه . أما بعد الوضع فللوالدة الحق في اطالة مدة انقطاعها عن العمل بعد الاجازة الاجبارية لمدة ١٥ يوما أخرى بدون أجر بقصد الراحة بشرط أن تلزم باثبات عدم قدرتها عن العمل . أما اذا أصيبت بمرض نتيجة الحمل أو الوضع فللعاملة أن تثبت هذا المرض وأنه لا يمكنها العودة للعمل الا بشهادة طبية ولها أن تطيل مدة غيابها بشرط الا تتجاوز مدة الغياب في مجموعها ثلاثة أشهر دون أن يكون لصاحب العمل الحق في فصلها بسبب هذا الانقطاع غير أنه يشترط لاستفادة العاملة من اطالة غيابها الى ثلاث شهور أن تكون قد أتمت وقت انقطاعها عن العمل سبعة شهور متوالية في خدمة المحل ذاته . ومعظم التشريعات الأجنبية تجيز للنساء الحق في أجازة ما قبل الوضع وبعده فالقانون الفرنسي يحرم تشغيل النساء لمدة ٨ أسابيع قبل وبعد —

أجازة مرافقة الزوج أثناء تغيبه عن القاهـــرة :

للوزير الحق فى أن يرخص بأجازة اعتيادية بدون مرتب للزوجة الموافقة اذا أوفد زوجها الى الخارج لمدة سنة أو أكثر فى بعثة أو أجازة دراسية أو انتداب أو اعــــارة .

تعليم الأبنــــــاء :

ينص القرار الوزارى رقم ٧٢٩ بتاريخ ١٩٥٧/٩/١٦ على أنه يجوز قبول أبناء رجال التربية والتعليم فى مدارس المعلمين والمعلمات وكليات المعلمين والمعاهد العالية التابعة لوزارة التربية والتعليم فى حدود ٥٪ من عدد المقبولين سنويا فى كل من هذه المدارس والكليات والمعاهد مع التجاوز عن مجموع الدرجات الذى يقررها كل منها وتوفر سائر الشروط المؤهلة للحاق بها ويكون التفضيل بين المتقدمين على أساس مجموع الدرجات التى يحصل عليها كل منهم .

الخدمات التى تؤديها النقابة للمدرسين والمدرسات فى المعاهد الحكومية أو الحرة :

لا يجوز الاشتغال بالمهن التعليمية الا للمشتركين فيها . ورسم القيد هو جنيهان تدفع عند الالتحاق بالمهنة أما رسم الاشتراك فهو جنيهان وعشرون قرشا سنويا . وتقوم النقابة بـأداء عدة خدمات للمشتركين فيها نظير هذه الاشتراكات ونظير حصيلة الدمغة الخاصة بالنقابة والاستقطاعات الالزامية التى تحصلها النقابة بالوجه الآتـــــى :

١ — ٢٪ بصفة دمغة عن مكافأة الامتحانات من كل عضو يشترك فى الامتحانات العامة .

٢ — ١٥٪ من كل علاوة دورية وعلاوة ترقية تمنح لعضو النقابة من موظفى الحكومة ويكون تحصيلها عن شهر واحد فقط .

٣ — ٥٠٠ مليم عن استمارة الترشيح لعضوية الجمعية العمومية ومجلس النقابة والنقيب والوكيلين .

٤ — ٢٠ مليم عن كل طالب ملتحق بجميع معاهد التعليم على اختلاف أنواعها عدا المدارس الابتدائية .

٥ — ٥٠ مليم عن كل شكوى تقدم لمجلس النقابة .

٦ — ٢٪ من المكافآت التى تصرفها وزارة التربية والتعليم لأعضاء النقابة عن تأليف الكتب والمراجــــع .

٧ — ٢٠ قرشا سنويا من كل عضو نقابة نظير الاشتراك الشهرى فى مجلة الرائـــد .

— الوضع على أن تتضمن هذه الاجازة ٦ أسابيع على الأقل بعد الوضـــع .

أما بالنسبة للولايات المتحدة فان مثل هذه الاجازة تختلف من ولاية الى أخرى بحيث لا تقل مدتها عن أسبوعين قبل الوضع وعن أربعة بعده ما عدا فى نيويورك فلا تمنح أجازة قبل الوضع . وعلى العموم لا تقل مدة الاجازة المعطاه قبل وبعد الوضع عن ٦ أسابيع أيضا وفى يوغوسلافيا تمنح المرأة أجـازة ٩٠ يوما للحمـــل والوضـــع .

راحة الرضاعــة فى مصـــر : قرر قانون تشغيل النساء رقم ٨٠ لسنة ٣٣ فى مادته ١٧ : حـــق الوالدة فى الانقطاع أثناء العمل اليومى فترتين كل منهما نصف ساعة على الأقل لارضاع طفلها وذلك خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضـــع . (١) قانون رقم ٣١٦ لسنة ٥٤ المعدل بقانـــون رقم ٣٧٤ لسنة ٥٦ .

والخدمات التى تؤديها النقابة هى :

١ — أنشأت النقابة صندوقا للمعاشات والاعانات الغرض منه تقديم ما يحتاج اليه الاعضاء من معاش أو معونة من أموال الصندوق بعد بحث حالتهم اجتماعيا ويعتبر العضو مستحقا للمعاش من النقابة اذا كان مسددا للاشتراك السنوى (ما لم يكن معفى منه) وترك الخدمة بسبب بلوغه السن القانونية أو اذا ثبت عدم مقدرته على العمل وكان مجموع ايراده بعد التقاعد يقل عن نصف آخر ماهية أصلية كان يتقاضاها ويحسب فى ايراده ما يتقاضاه من معاش حكومى ، فاذا حصل على مكافأة أو ادخار أو تأمين حسب ريعه منها على أساس جنيه واحد شهريا لكل ٢٠٠ جنيه ويحسب فى ايراده كذلك ما تغله عليه املاكه من ريع وما قد يحصل عليه من مرتبات أو معاشات أو اعانات من جهة أخرى .

ويحسب المعاش على أساس ٤ جنيه لصاحبه فى الشهر وجنيه لكل من والديه ان كان يعولهما وكذا الزوجة وبناته اللائى لم يتزوجن واولاده الذين لم يبلغوا سن الرشد أو بلغوها ولا يزالون يتعلمون فى الجامعات والمعاهد العليا ولا يزيد مجموع المعاش الذى يصرف على ثمانية جنيهات ولا على على الفرق بين ايراده ونصف آخر مرتب كان يصرف له (أيهما أقل) بحيث لا يقل المعاش المقرر للاسرة عن ٢ (جنيهان) شهريا .

واذا توفى العضو (سواء أكان قد سبق أن قرر له معاش أو لا) فيجوز أن يصرف للورثة نصف معاش العضو مضافا اليه الفئات المذكورة فى المادة السابقة لكل منهم وتستحق الأرمل من نصف معاش العضو الربع وأحد الوالدين أو كليهما الربع والولد أو الأولاد النصف بأنصبة متساوية فان لم يكن بين الورثة أحد هؤلاء قسم استحقاقه على الباقين بالنسب المتقدمة والمعاش لا يورث من بعدهم وتفقد الأرمل الحق فى المعاش بزواجها والولد ببلوغه سن الرشد ما لم يكن طالبا باحدى كليات الجامعة أو المعاهد العليا والبنت بزواجها والنصيب الذى يفقده أحد الورثة يؤول الى الصندوق .

وفى كل الأحوال ينقطع صرف المعاش بالنسبة لغير الزوجة والاولاد بانقضاء خمس سنوات على وفاة العضو الا اذا قرر مجلس النقابة استمرار صرفه لمدة أخرى يحددها بحيث لا تتجاوز خمس سنوات أخرى .

ويراعى فى كل حالة ألا تزيد جملة معاش الاسرة على ثمانية جنيهات فى الشهر ولا على الفرق بين مجموع ايراد المستحقين ونصف آخر مرتب كان يصرف للعضو .

٢ — تقوم النقابة بمنح اعانات لبعض اعضائها فى الحالات التى يرى أنها تحتاج الى مساعدة منها

٣ — كذلك تقوم النقابة باعداد مخيمات فى المصايف ورحلات ثقافية أو ترفيهية داخل القطر وخارجه .

٤ — بالنقابة لجنة اجتماعية وصحية عليها أن تقوم بتيسير الخدمات الاجتماعية المختلفة لاعضاء النقابة كتيسير سبل العلاج وانتشار جمعيات تعاونية وتيسير الاسكان وغير ذلك ومن أهم الخدمات التى قامت بها فى هذا الميدان هى انشاء الصيدليات والاشتراك فى المستشفيات واقامة النوادى للترفيه عن المدرسين .

٥ — كذلك بالنقابة لجنة للعلاقات الخارجية والداخلية مهمتها القيام بتسهيل سبل اتصال النقابة بالهيئات المختلفة وغيرها فى داخل القطر وخارجه والعمل على زيادة الروابط بينها وتبادل البحوث

والمعلومات العلمية •

٦ — بها أيضا لجنة للشكاوى وهى تختص بتلقى الكشاوى وتوجيهها الى الجهات المختصة ومتابعتها واخطار أصحاب الشأن بما تم فيها ووضع تقارير عن هذه الموضوعات التى تكررت منها الشكوى للعمل على ازالتها •

٧ — كذلك ترعى النقابة الناحية الثقافية للمدرسين ولذلك تقوم بانشاء المكتبات واعداد المحاضرات العلمية • ولها فى هذا الميدان مجلة ثقافية هى مجلة الرائد تصدرها شهريا وتوزعها على الاعضاء نظير اشتراك سنوى قدره عشرين قرشا •

٨ — ومن أهم الخدمات التى تقدمها النقابة لابنائها هى انشاء مدارس للتعليم القومى يمنح أبناء المدرسين الملتحقين بها امتيازا هو خفض ١٠٪ من قيمة المصروفات والأصلية عن كل سنة •

جدول الدرجات والمرتبات (١) فى الكادرين : الفنى العالى والادارى
والكادران الكتابى والفنى المتوسط

الكادر الفنى العالـى والادارى

الدرجـه	المرتـب	العـلاوه	الحد الأدنى للترقية للدرجات
السادسه	١٨٠ ـ ٣٠٠ ج	٢٤ جنيه كل سنتين	
الخامسه	٣٠ ـ ٤٢٠ ج	٢٤ جنيه كل سنتين الى أن يصل المرتب ٣٧٢ ج ثم ٣٦ جنيه كل سنتين لغاية نهاية الربط	٣ سنوات للأقدمية والاختيار
الرابعـه	٤٢٠ ـ ٥٤٠ ج	٤٢ جنيه كل سنتين	٣ " " " "
الثالثـه	٥٤٠ ـ ٧٨٠ ج	٤٢ جنيه كل سنتين الى أن يصل المرتب ٦٢٦ ثم ٤٨ جنيه كل سنتين لغاية نهاية الربط	سنتان " " "
الثانيـه	٧٨٠ ـ ٩٦٠ ج	٦٠ جنيه كل سنتين	سنة للترقية أو الاختيار
الأولـى	٩٩٠ ـ ١١٤٠ ج	٦٠ " " "	الترقية بالاختيار وغير مقيده زمنـى

الكادر الكتابى والفنى المتوسط

الدرجـه	المرتـب	العـلاوة	الحد الادنى للترقيه للدرجات
التاسعه	٧٢ ـ ١٠٨	٦ ج كل سنتين	
الثامنـه	١٠٨ ـ ١٦٨	١٢ ج " "	٤ سنوات للاختيار أوالاقدميه
السابعه	١٤٤ ـ ٢٠٤	١٨ ج " "	٣ " " "
السادسه	١٨٠ ـ ٣٠٠	٢٤ ج " "	٣ " " "
الخامسه	٣٠٠ ـ ٤٢٠	٢٤ ج " " يصل ٣٧٢ ثم ٣٦ كل سنتين لغاية نهاية الربط	٣ " " "
الرابعه	٤٢٠ ـ ٥٤٠	٤٢ ج كل سنتين	٣ " " "

(١) عن الجدول رقم ١ و ٢ الملحقين بقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدل

توزيع نسب الاستحقاقات فى المعاشات بعد وفاة صاحب المعاش

رقم الحالة	المستحقون	الأنصبة المستحقة من المعاش: للأرامل أو الزوج	للأولاد	للوالدين	للاخوة
١ـ حالة وجود ارملة أو زوج مستحق	ا) أرملة أو أرامل أو زوج بدون أولاد	٨/٣	—	٨/١	—
	ب) أرملة أو أرامل أو زوج وولد واحد	٨/٣	¼	—	—
	جـ) أرملة أو أرامل أو زوج واكثر من ولد	٨/٣	٨/٣	—	—
٢ـ حالة عدم وجود ارملة او زوج مستحق	ا) ولد واحد	—	٨/٣	—	—
	ب) اكثر من ولد	—	½	—	—
	جـ) والد او والدة او كليهما مع وجود أو عدم وجود أولاد	—	—	٨/١ لكل منهما	—
٣ـ حالة وجود أرملة أو زوج مستحق ولا أولاد ولا والدين .	ا) أخ أو أخت	—	—	—	٨/١
	ب) جمع من الاخوة (اثنان فأكثر) .	—	—	—	½ بالتساوى

ملحوظة :ـ فى حالة وفاة ارملة بعد استحقاقها معاشا يؤول نصيبها الى اولاد ها من صاحب المعاش الذى يتقاضون معاشا وقت وفاتها ويوزع بينهم بالتساوى بشرط الا يجاوز مجموع المستحق لهم النسب الموضحة بالحالة رقم ٢ .

ويسرى الحكم المتقدم على الزوج المستحق فى حالة وفاته ، وذلك كله مع عدم الاخلال بحكم المادة ٢٩ وما بعدها .

عن الجدول رقم ٣ الملحق بقانون المعاشات رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٧ المعدل بقانون ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦

(١)

نسب خفض معاشات الموظفين المستقيلين قبل بلوغهم سن الستين

السن عند الاستقالة	نسبة الخفض من المعاش
٤٥ سنة فأقل	٪٢٠
٤٦ ــ ٥٠	٪١٥
٥٠ ــ ٥٥	٪١٠
٥٦ فأكثر	٪ ٥

ملاحظة : فى حساب السن تخذف كسور السنة .

(٢)

بيان نسب التعويضات التى يؤدى بها صندوق التأمين

السن	نسبة التعويض الى المرتب السنوى	السن	نسبة التعويض الى المرتب السنوى
حتى سن ٢٥	٪٢٦٧	٤٣	٪١٤٧
٢٦	٪٢١٠	٤٤	٪١٤٠
٢٧	٢٥٣	٤٥	١٣٣
٢٨	٢٤٧	٤٦	١٢٧
٢٩	٢٤٠	٤٧	١٢٠
٣٠	٢٣٣	٤٨	١١٣
٣١	٢٢٧	٤٩	١٠٧
٣٢	٢٢٠	٥٠	١٠٠
٣٣	٢١٣	٥١	٩٣
٣٤	٢٠٧	٥٢	٨٧
٣٥	٢٠٠	٥٣	٨٠
٣٦	١٩٣	٥٤	٧٣
٣٧	١٨٧	٥٥	٦٧
٣٨	١٨٠	٥٦	٦٠
٣٩	١٧٣	٥٧	٥٣
٤٠	١٦٧	٥٨	٤٧
٤١	١٦٠	٥٩	٤٠
٤٢	٢٥٣	٦٠	٣٣

ملحوظة : فى حساب السن تعتبر كسور السنة سنة كاملة .

(١) الجدول رقم ٢ من قانون المعاشات رقم ٣٩٤ لسنة ٥٦ . (٢) الجدول رقم ١ من نفس القانون .

باب التوصيات النهائيـــة

بناء على نتائج الاستفتاءات وعلى نتائج حصر غياب المدرسين والمدرسات وحالاتهم الاجتماعيـة وبعد دراسة الاوضاع المختلفة للمدرسات والخدمات التى تقدمها اليهن النقابة خرجت بالنتيجة الاتية :

١) ان الجميع يرجعون أسباب اضطراب أحوال المدرسات الى :

١) التعيين بعيدا عن وطن أو سكن الاسرة •

٢) ان الكثيرات وخاصة من مدرسات المرحلة الابتدائية يشكون من كثرة العمل مــــن التدريس للفرق العليا بالمرحلة الابتدائية •

٣) ان لقلة المرتبات التى تتقاضاها مدرسة المرحلة الابتدائية دخل كبير فى اضطـراب احوالها المنزلية والمدرسية •

٤) ان الوضع الحالى للمدرسة عقبة فى سبيل تركها الخدمة لرعاية شئون منزلها •

٥) ان هناك رأى يقول وينادى بمنع زواج المدرسات •

٦) ان المتزوجات من المدرسات يلاقين عقبات كثيرة فى سبيل الجمع بين وظيفتهــــن وأعمالهن المنزلية مما تستطيع الحكومة ونقابة المدرسين تذليلها بمنتهى السهولـــة ومن هذه العقبات ــ الاولاد ــ عدم توفر الخدمات الاجتماعية لهن ــ قلة العناية الطبية •

٢) بالنسبة للغياب لاحظت ان اكثر المدرسات غيابا هن المغتربات بل وايضا المغتربين ومن لهن أولاد فى دون سن الالتحاق بالمدارس •

٣) بالنسبة للحالة الاجتماعية والمالية لاحظت ان الكثيرات من مدرسات المرحلة الاولـــى يشكون قلة الدخل ويرون انه عامل هام يحول دون قيامهن باعباء وظيفتهن على خير وجه • وعليه وبعد الاطلاع على توصيات المؤتمرات المختلفة المنعقدة فى مصر مثل ــ مؤتمـــر توصية التعليم الالزامى المنعقد فى القاهرة فى ٥٤/ ١٩٥٥ وتوصية مؤتمر التعلـــيم الثانوى المنعقد الذى عقدته وزارة التربية بالاشتراك مع الجامعة الامريكية فى ٢٧/ ٦/ ٥٩ وتوصية مؤتمر الاسرة امام القانون المنعقد فى

أتقدم بالتوصيات الاتية مقسمة الى ما يأتى :

١) توصيات بشأن تعليم المدرسات•

٢) توصيات بشأن الزواج •

٣) توصيات بشأن نظام التعيينات والترقيات •

٤) توصيات بشأن الوضع الحالى للمدرسات•

٥) توصيات بشأن تنظيم العمل وتوزيعه على المدرسات•

٦) توصيات بشأن اجازات الوضع والاجازات الاعتيادية •

٧) توصيات خاصة بالخدمات الذى يمكن أن تقدمها الدولة ونقابة المعلمين فى شأن أولاد المتزوجات العناية الصحية ــ نواحى الترفيه ــ الخدمات الاجتماعية وغيرها •

التوصيات الخاصة بتعليم الفتاة :

١) **تشجيع الالتحاق بمعاهد المعلمات العامة :**

١) نكرر هنا ما أوصى به مؤتمر التعليم الالزامى من تشجيع الطلاب والطالبات على الاقبال على الالتحاق بمعاهد المعلمين والمعلمات ونادى بأن الوسيلة فى ذلك هو جعل تلك المعاهد مرغبة لهم أثناء الدراسة وبجعل المهنة ذاتها وظروفها تتيح لهم حياة كريمة (المادة ٩١ من التوصيات) . كذلك رأى أن الوسيلة فى الاقبال على هذه المدارس هى توجيه نظر الاباء الى مافى هذه المهنة من مستقبل مفيد لابنائهم وبناتهم للاستعانة بنفوذهم فى هذه الناحية .

كذلك نادى المؤتمر ببذل الجهود للحصول على العدد الكافى من أبناء الريف ومن غيرهم من الراغبين فى العمل فى الريف للالتحاق بمعاهد المعلمين والمعلمات لانهم اصلح للتدريس فى مدارس الريف. كذلك نادى بترتيب امتيازات لطالبة تلك المعاهد بتقديم الغذاء والسكن واعداد منهج اجتماعى شائق وتقرير مكافآت لمواجهة نفقات الانتقال والمطالب الاخرى. ولقد نفذت وزارة التربية المصرية هذا الاقتراح من حيث تقرير التغذية فى مدارس المعلمين واعداد المناهج الشيقة ولم يبق سوى اعداد المساكن لجميع طالبات هذه المعاهد . كذلك أتاحت الوزارة الفرصة للمجدات من خريجات هذه المعاهد للالتحاق بالمعاهد العليا للمعلمات .

٢) زيادة مدة الدراسة فى معاهد المعلمات العامة .

٢) نظرا لان الشكوى كثيرة من التدريس فى الفرق العليا من المرحلة الابتدائية مما يمكن ارجاعه الى عدم توفر الخبرة والدراية الكافية لمدرسات المرحلة الابتدائية للتدريس بتلك السنوات نظرا لانها بدء مرحلة تخصص أرى أن تزاد مدة التعليم بمدارس المعلمات العامة الى أربع سنوات أو خمس على أن نتوسع فى مناهج الدراسة بحيث نجعلها كافية لتغطية المعلومات اللازمة للتدريس بالفرقتين الخامسة والسادسة الابتدائيتين .

٣) **توفير عدد زائد من خريجات المدارس المعلمات العامة .**

٣) العمل على توفير عدد كاف من خريجات مدارس المعلمات العامة وذلك بالتوسع فى نشر هذا النوع من التعليم فى المناطق والاقاليم المختلفة وبحيث تلزم كل منطقة بأن يكون لديها عدد زائد من خريجاتها يساوى ثلث العدد المحتاج اليه مدارس المرحلة الاولى فى تلك المنطقة وذلك كما تفعل أسبانيا مثلا . والغرض من ذلك هو تجنيد الزائدات عن حاجة المدارس الابتدائية للعمل كمدرسات احتياطى وقت الحاجة اليهن او للعمل فى الوظائف الفنية فى ديوان المناطق ذاتها . وأعتقد أنه بمقتضى هذا التوفير سيصبح لدى كل منطقة عدد من مدرساتها تستطيع عن طريق تنفيذ قانون التعليم الابتدائى فى مادته التاسعة عشر التى تنص على أن مدرسى كل منطقة هم أهل من أهلها .

٤) التوسع فى انشاء كليات المعلمات :

تعميم ونشر كليات المعلمات بحيث تصبح فى كل منطقة تعليمية على الاقل تختار طالباتها من أبناء المنطقة ذاتها لتغذى بخريجاتها مدارس المرحلة الثانية وتوفر منهن عددا من المدرسات الاحتياطى ٠

٥) التوسع فى انشاء المعاهد العليا والجامعية فى المديريات المختلفة :

لاشك أن من أهم العوامل التى تساعد على نشر التعليم بين الفتيات فى المديريات المختلفة ويسهم فى تخريج العدد الكافى من أهالى كل مديرية للتعيين بها ويساعد على نشأة جيل محب لبيئته التى نشأ فيها أن يتم الفرد تعليمه فى نفس الاقليم الذى تربى وترعرع فيه ٠

لذلك اقترح ان تبذل وزارة التربية جهدا فى انشاء المعاهد العليا والجامعية فى المديريات المختلفة ماأمكن تحقيقا لنفس الاتجاه الذى أنشأت بمقتضاه جامعة أسيوط وكلية المعلمين بأسيوط وكلية المعلمات بالمنيا ٠

التوصيات الخاصة بالزواج :

١) رفع سن الزواج للموظفات : ان مشكلة زواج الفتيات وانشغالهن بين واجبات العمل والواجبات المنزلية ليست قاصرة على المدرسات ولكنها مشكلة جميع الموظفات ٠

كما أن الزواج فى حد ذاته مشكلة اجتماعية خطيرة من حيث تحديد المسئولية والتكيف للمعيشة الزوجية ذاتها ومهماتها ٠

أما عن التوظف فهو فى ذاته عبء له مسئولياته خاصة على المبتدىء الذى لم يتعود بعد أن يكيف نفسه له ويدرك له٠

ولذلك كان الجمع بين تحمل اعباء الوظيفة والزواج فى وقت مبكر من السن عقبة من العقبات التى تعرقل كلا الامرين ولذا كان من الأفضل أن نؤجل احدهما لحين الاستقرار فى الاخر أو فى حين استطاعة الوصول الى سن يمكن فيها تحمل أعباءها ٠

وقياسا على مايحدث فى امر التجنيد — فهو كالتوظف سواء بسواء من حيث تحمل مسئولية العمل — حيث يبدأ تنفيذه فى سن الحادية والعشرين وينتهى فى سن الرابعة والعشرين أو فى منتصف الثالثة والعشرين فى بعض الحالات ولا يصرح للجندى فى أثناء تجنيده بالزواج ٠

أقترح ان تسن الدولة قانونا يرفع سن الزواج بين الموظفات الى سن الرابعة والعشرين أو ان تحدد فترة من الزمن يحرم فيها زواج الموظفات عند بدء التعيين على ان يراعى فى تحديدها مصلحة الموظفات على اختلاف فئتهن ومؤهلاتهن والظروف الاجتماعية بالبلد وبذلك تضمن الدولة امرين :

١) ان تكون الفتاة اكتملت النضوج العقلى والجسمى اللازمين لتحمل أعباء الوظيفة والزواج معا ٠

٢) ان يكون قد أدت فى خدمة الحكومة فترة لابأس بها دون انشغالها ببيتها وأولادها ٠

١) اختيرت هذه السن للاسباب الاتية :

١) لانها بداية السن التى يتم فيها النضوج العقلى والجسمى كما يقرر ذلك الاطباء •

٢) هى السن التى اعتاد المجتمع الان ان يعتبرها لائقة للزواج دون تخلف•

٣) هى السن التى تسمح لخريجات المعاهد العليا التربوية بالعمل فترة تبلغ مدتها حوالى سنة قبل الزواج اذ أن خريجات هذه المعاهد يتخرجن فى سن أقلها ٢٢ سنة •

٤) حتى لاتتعطل المتخرجات فى سن كبيرة عن الزواج مدة أطول فينظر اليها المجتمع على أنها قد تخلفت عن الزواج ففاتها ركبه •

٥) بالرغم من أن هذه السن ستؤجل زواج خريجات مدارس المعلمات العامة والريفية فترة أطول عن خريجات المعاهد العليا الا انها ستعطى لهن فرصة اكبر للنضوج من ناحية وللتفرغ للعمل من ناحية أخرى• ويلاحظ أن ليس فى التأجيل غبن عليهن فزميلاتهن من خريجات المعاهد العليا أمضين تلك الفترة فى الدراسة واستكمال نضوجهن العقلى والجسمى أيضا دون التمتع بالوظائف وكسب المرتبات •

ولاعجب فى ذلك فقانون التجنيد العسكرى ذاته أباح هذه التفرقة بين أصحاب المؤهلات وغير الحاصلين عليها من المجندين فقرر للفئة الاولى فترة زمنية مقدارها سنة ونصف للتجنيد وبينما حددها بثلاث سنوات للفئة الثانية •

---

٢) عدم التمسك بالتعهدات التى تأخذها الوزارة فى حالة الرغبة فى الزواج •

أما فى حالة عدم رغبة خريجى المعاهد التربوية باختلاف أنواعها فى الجمع بين الوظيفة والزواج فاننا نقترح أن تعفى من التزامها بالقيام بالتدريس وتترك وشأنها دون أن تدفع أى تعويض •

لقد نادى بذلك أيضا مؤتمر التعليم الالزامى المنعقد فى سنة ٥٤/١٩٥٥ فى توصيته ١٧٨ •

أ - التعليم الابتدائى

توصيات بشأن التعيينات والترقيات:

١) التعيين فى الموطن الاصلى

لاحظت أن قانون التعليم الابتدائى هو القانون الوحيد الذى نص على أن تكون مدرس هذه المرحلة هو أصلا من أهل المنطقة التى توجد بها مدارسه ولذلك لاحظت أن المختربات فى التعليم الابتدائى قليلات وأرجو أن يتلاشى هذا الاقتراب نهائيا أذ ان الاكتفاء الذاتى الحالى كفيل بهذا — وذلك عن طريق التوسع فى انشاء معاهد المعلمات العامة بالمناطق التعليمية المختلفة وتحبيب الفتيات فى الالتحاق بها وهكذا يتيسر لكل منطقة العدد الكافى من بناتها المدرسات •

٢) توفير احتياطى

ويستحسن أن تعمل هذه المدارس على تخريج عدد زائد عن حاجة مدارسها الابتدائية بنسبة معلومة للانتفاع بهن وتجنيدهن للخدمة وقت الضرورة •

ب — فى التعليم بالمراحل التالية
للمرحلة الابتدائية

أ) أما فى التعليم الثانوى فقد لاحظت أن القرار الوزارى رقم ٢٥٥ لسنة ١٩٥٥ لم يشترط حدوث الترقية فى الجهات البعيدة أو فى الصعيد كما هو المفهوم أو فى أية جهة معينة

ب) كذلك لاحظت أن يعطى للأقدمية اعتبار هام فى اختيار الجهة الاصلح والأحسن •

جـ) أن يعطى للاقدمية أقدمية سنه عن كل ثلاث سنوات بالنسبة لاحدث المرشحين للترقية أو التعيين •

ومعنى هذا أنه فى حالة رفض مدرسة للترقية خارج مقر أسرتها يسمح لها أقدمية تفضل بواسطتها عن غيرها فى الترقية •

ولما كانت جميع المؤتمرات وخاصة مؤتمر التعليم الثانوى المنعقد سنة ١٩٥٥ بل مؤتمر التعليم الالزامى المنعقد فى سنة ١٩٥٥ قد أوصيا باتباع سياسة تؤدى الى استقرار المدرسين والمدرسات فى أماكنهن بالمدارس أطول مدة ممكنة وذلك بالتعيين فى المنطقة التى يفضلها •

المدرس والتى يكون له فيها مصالح مادية تعينه على مطالب الحياة وكذلك تعيين المدرسات المتزوجات فى الاماكن التى يعمل بها أزواجهن ويجب الاقلال من التنقلات بقدر الامكان ولعل ذلك يتيسر اذا كان المعلم موجودا فى الجهة التى يؤثرها حتى يدرس المعلم بيئته وتلاميذه ويستفيد من هذه الدراسة فى توجيههم وتنشئتهم التنشئة القويمة السليمة .. وعليه أقترح ما يأتى :

١) تأجيل ترقية غير الراغبات فى ترك مقر أسرهن :

١) أن تؤجل ترقية المتزوجة غير الراغبة فى ترك مقر أسرتها (ان لم يكن لها مكان فى مقر الاسرة ترقى اليه) فترة من الزمن لا تتعدى ثلاث سنوات وهى أدنى مدة للبقاء فى المدرسة أو المنطقة المعين أو المرقى اليها المدرس .

٢) الاعلان عن الاماكن الخالية بالمدارس سنويا على ان يحرص عليها سنويا الاماكن الخالية ولهذا يحسن أن تفعل الوزارة كما تفعل أسبانيا مثلا وهو اعلان قائمة بأسماء مدارس مراحل التعليم المختلفة وأنواعه الحالية سنويا فى نهاية كل عام دراسى لتختار منها المرشحات للترقية بالجهة التى يرغبن فيها واذا تعددت الطلبات لجهة معينة فضلت الاقدم من المتزوجات فالاقدم من الانسات ثم الاحسن تقديرا من بين المتزوجات فالاحسن تقديرا من بين الانسات .

٣) ... لا يكون لذلك التأخر - أى فى الترقية المادية - فى نسبة الاختيار على المدرسات الرافضات للترقية الادبية بسبب انشغالهن فى شئونهن الخاصة وقد أوصى بذلك أيضا مؤتمر التعليم الثانوى .

٢) عدم التفرقة بين بلاد الاقليم :

لوحظ أن الوزارة تسير على التفرقة بين بلاد القطر المختلفة .. بين العواصم والمدن .. بين الوجه القبلى والبحرى .. وذلك عند النظر فى تعيين المدرسين والمدرسات أو عند ترقيتهم ويتجه الرأى فيها الى اعتبار مدن الوجه البحرى أرقى وأحسن من مدن الوجه القبلى وأن مدارس العواصم أفضل من مدارس المدن والقرى .

---

* راجع ما قررت عمله وزارة المعارف المصرية سنة ١٩٤٠ فى هذا الشأن من :

١) تقرير لجنة اعداد معلمى المدارس الثانوية وتوجيههم المنشور فى كتاب مؤتمر التعليم الثانوى الذى عقدته وزارة التربية والتعليم بالاشتراك مع الجامعة الامريكية من ٢٠/ ٢٧ يونية ١٩٥٥ اعداد أحمد عبد السلام الكردانى ص ١٤٩ .

وفى الحقيقة انى لست أدرى سببا لهذه التفرقة فدول العالم المتمدين لاتفرق بين بلادها مهما اختلفت أقاليمها الطبيعية والمناخية • ولربما كان السبب فى نظر الوزارة صالحا فى نظر بعض المدرسين لارتباطهم بمصالح شخصية بهذا البلد أو ذاك •

ولذلك كان من الواجب الا تعلن الحكومة ذاتها ممثلة فى رجال التربية والتعليم عن هذه التفرقة وهذا التفضيل بين جهات الاقليم وأن تجعل أساس التعيين أو الترقية هو قرب المدرس أو المدرسة من موطنه الاصلى ومن الجهة التى بها مصالحه •

٣) وأفضل وسيلة لتحقيق ذلك هو أن تنص القوانين التعليمية الخاصة بالتعليم الاعدادى والثانوى على أن يكون مدرسو هذه المدارس هم أصلا من أبناء المناطق المعينون بها كما هو الشأن فى قانون التعليم الابتدائى بمادته ١٩ على أن التوسع فى انشاء كليات المعلمات أو كليات أخرى على غرار كلية البنات بجامعة عين شمس، كذلك التوسع فى نشر التعليم العالى فى المناطق التعليمية المختلفة كفيل بتحقيق هذه التوصية وازالة تلك الفروق بين جهات الاقليم •

٤) <u>توفير احتياطى من مدرسات المرحلة الاعدادية والثانوية</u> •

وأخيرا أكرر الرجاء بتوفير العدد الكافى من المدرسات الاحتياطيات من بين خريجات المعاهد التربوية العليا أيضا بحيث تجند هؤلاء للعمل وقت الحاجة اليهن على أن تقوم كل منطقة باعداد كشوف بأسمائهن مرتبة بحسب تخرجهن بها وعناوينهن حتى يطلبن للعمل فورا وقت الحاجة اليهن •

٥) <u>اعطاء المناطق سلطة النقل والتعيين</u>

كذلك اوصى بأن تعطى كل منطقة سلطة اجراء التنقلات والتعيينات بين مدرسيها فى حدود كل منطقة مع تسهيل حركات البدل بين المناطق المختلفة •

<u>التوصيات بشأن الوضع المالى والاجتماعى للمدرسات :</u>

أولا — <u>رفع مرتب مدرس المرحلة الاولى :</u>

لقد اوصت مؤتمرات التعليم المختلفة برفع المستوى المادى للمدرس سواء فيما يتعلق بالمرتب الذى يبدأ به او بالعلاوات التى يستحقها او بفرص الترقية التى ينتظرها بحيث يتساوى فى كل ذلك مع العناصر الاخرى من حملة المؤهلات الاخرى ولا يتخلف عن نظرائه منهم أثناء خدمته •

ومع ذلك فانا نجد أن الوضع المالى وخاصة المرتبات لمدرسى المرحلة الاولى منخفضا جدا ولا يتناسب مطلقا مع مايبذله المدرس من جهد فى عمله ولذلك ونظرا لما سبق أن طالبت به من رفع المستوى العلمى لمدرسات هذه المرحلة فانى هنا أجد الفرصة سانحة بالمطالبة برفع مرتب مدرسى المرحلة الاولى بجانب رفع مستواهم العلمى الى ١٢ جنيها بدلا من ٩ جنيهات فى الشهر • وهكذا تصبح مدة دراستهن فى المرحلة الثانية ٨ سنوات و (٣ اعدادى ٤ ٥ معلمات) شأنهن شأن الحاصلين على دبلوم من احدى المعاهد العليا التى مدة الدراسة فيها سنتان •

بعد الحصول على الشهادة الثانوية العامة وهؤلاء يعين فى الدرجة السابعة بمرتب قــــدره ١٢ جنيها فى الشهر • وفى حالة الاكتفاء بجعل مدة الدراسة بهذه المعاهد ٤ سنوات بدلا من خمس يجب أن يكون أول مرتب للتعيين لخريجيها هو ١٠ جنيهات •

ثانيا ـ مكافأة المجد :

كذلك نقترح منح علاوة مالية عند الترقية من مدرسة الى ناظرة أو الى اية مرتبة أعلى وذلك كمكافأة لهن على جهدهن •

ثالثا ـ المساواة فى علاوة الغلاء :

لقد لاحظت أن هناك تفرقة بين الرجل والمرأة فى علاوة الغلاء وهى التفرقة الوحيدة بينهما فى جميع النظم المتعلقة بالمدرس والمدرسة فهل لايصح الغاء هذه التفرقة فى تلك الناحيـــة أيضا وخاصة بين مدرسات المرحلة الاولى والمبتدئات فى العمل بالمرحلة الثانية والمتزوجات مــن رجال أعمال •

رابعا ـ تسهيل الاعتزال للراغبات :

يستحسن أن تسهل للموظفة الراغبة فى اعتزال الخدمة بسبب الزواج مهمة هذا الاعـــتزال وذلك عن طريق تعديلات بسيطة خاصة بنظام المعاشات هى :

أ) خفض مدة الخدمة اللازمة لاستحقاق المعاش بالنسبة للمرأة الى ١٥ سنة بدلا مــن عشرين سنه •

ب) رفع نسبة الاستحقاق فى المكافأة للراغبات فى اعتزال الخدمة للزواج الى ١٥٪ بدلا من ١٢٪ •

خامسا ـ منح الابناء معاش الابوين :

لما كانت الدولة قد حددت الحد الاقصى لمعاش أى شخص ب ٩٠ جنيه كما أنها سمحت (١) لبعض موظفى الدولة بحق الحصول على المعاش ومرتب الوظيفة الجديدة وأباحت ان يزيد المبلغ عن مائة جنيه فانى اقترح ان يسمح للابناء بالحصول على معاش الابوين الموظفين معا او رفـــع الحد الاعلى للمعاشين الى ضعف المبلغ المقرر الان وهو ٢٥ جنيها حتى يحتفظ الابناء بنفـــس المستوى الذى كانوا عليه قبل وفاة ابائهم •

---

١) قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ بشأن جواز الجمع بين المعاش ومرتب الوظيفة الجديدة •

التوصيات الخاصة بتنظيم العمل وتوزيعه :

١) تحسين معاملة الرؤساء

يجب ان تكون العلاقة [illegible]ابية بين الرؤساء والمرؤوسين كما يجب ان تكون القيادة ديمقراطية والعلاقات الانسانية سائدة فى المدرسة •

٢) تنظيم الجداول

يجب مراعاة تنظيم الجداول على النحو الذى يوفق بين مصلحة كل من التلميذ والمدرس

٣) تخفيف عبء العمل :

يجب ان تخفف عبء العمل وخاصة على مدرسات المرحلة الاولى وذلك عن طريق

أ ـ قيام ادارة الوسائل السمعية والبصرية باعداد وسائل الايضاح وتوفيرها لهن •

ب ـ عن طريق تحديد عدد الاجتماعات الخاصة بمفتش القسم وتحديد مدتها الزمنية ووقت انعقادها وكانها بحيث تستطيع كل مدرسة الاشتراك فيها دون جهد •

جـ ـ عن طريق تعيين طالبات ومشرفات اجتماعيات فى جميع مدارس التعليم الابتدائى

٤) المكافأة عن الحصص الاضافية :

يجب اعطاء الحصص الاضافية ـ لمن ترغب فيها ـ نظير مكافآت مجدية

٥) خفض نصاب المدرسات بالمرحلة الاولى :

يحسن خفض نصابهن الى الحد المعقول الذى يمكنهن من اجادة التدريس واداء واجباتهن الاخرى •

التوصيات الخاصة باجازات الوضع

اذا قارنا بين نظام اجازات الوضع المدرسة والعاملة لوجدنا ان للعاملة امتيازات عديدة لاتتمتع بها المدرسة منها حقها فى اخذ اجازة قبل الوضع وفى اخذ فترة راحة اثناء العمل لرضاعة الوليد علاوة على زيادة مدة اجازة الوضع للعاملة عنها للمدرسة ولذلك اقترح :

١) جعل مدة اجازة الوضع ٤٠ يوما على الاقل تعطى بعد الوضع مباشرة وبمرتب كامل خاصة وان قانون الموظفين يبيح للوزير اعطاء مدة شهرين كاجازة اعتيادية خلاف الاجازة المقررة على ان تكون هذه الاجازة المعطاه من قبل الوزير بمرتب •

٢) السماح للمدرسات باخذ اجازات قبل الوضع اذا شعرت بحاجتها اليها لمدة لاتزيد عن اسبوعين وبشهادة احد الاطباء او القومسيون ان لزم الامر • وفى حالة احتياج المدرسة الوالدة الى اجازة بعد انتهاء مدة اجازة الوضع القانونية فهذه يمكن اعتبارها اجازة مرضية عادية •

٣) السماح للمدرسات الوالدات فى حق الحصول على اجازة طويلة لتربية الطفل بدون مرتب لاتزيد من اربع سنوات أسوة بحقها فى الاجازة الدراسية واسوة بحق الوزير فى منح الموافقة اجازة لمرافقة زوجها مع الاحتفاظ بالمكان والوظيفة التى كانت تشغلها قبل الاجازة مع اعتبار هذه المدة ضمن مدة الخدمة المحسوبة فى المعاش •

أما بخصوص الاجازات الاخرى فنقترح :

١) اطالة مدة الاجازة الاستثنائية

سبق ان وافقت الحكومة على اعطاء المدرسين والموظفين اجازة عرضية استثنائية لمدة اسبوع خلاف الاجازة العرضية المعروفة • ولقد لجأت الحكومة لذلك تسهيلا منها على الموظفين لقضاء الاعمال التى تستدعى تغيبهم عن عملهم الا ان الكثير من الموظفين وخاصة المدرسات والناظرات ليس لديهن علم بهذه الاجازة الاستثنائية كما ان البعض الآخر يرى أنها غير كافية • لذلك اقترح :

١ ـ اخطار المدرسات عن حقهن فيها مع تحذيرهن من سوء استخدامها •

٢ ـ ان تزاد هذه الفترة الى ١٠ أيام بالنسبة للمدرسين والمدرسات •

٣ ـ أو ان يباح لهن الحق فى اخذ اجازة علاوة على الاجازة الاستثنائية مدتها اسبوع بغير مرتب • او تخصم من فترة الاجازة الصيفية بمعنى ان يقوموا اثناء العطلة الصيفية باعمال المتغيبين من موظفى الهيئة الادارية بالمدارس فى اجازاتهم السنوية •

٢) الحرص على تنفيذ نظام اجازات المخالطين للامراض المعدية :

نوصى بتطبيق النص الخاص باعطاء اجازة المخالطين لمرضى الامراض المعدية وذلك بتبليغه الى المدرسين والمدرسات والتشدد فى تنفيذه حرصا على صحة التلاميذ والمدرسين

توصيات خاصة بالخدمات التى يجب ان تؤدى للمدرس

١) بالنسبة للداخليات

أ ـ توفير المساكن الصالحة لسكنى المدرسات مع تزويدها ـ ولو عن طريق الاشتراكات بين المناطق ومدرسات المدرسة ـ بوسائل الترفيه اللازمة •

ب ـ السماح للمدرسات فى الخروج بعد الانتهاء من العمل فى مواعيد معينة

جـ ـ انشاء مساكن للمدرسات ملحقة بابنية التعليم فى الارياف على أن تؤجر لهن بأجور زهيــــدة •

٢) بالنسبة لابناء المدرسات

أ ـ رعاية ابناء المدرسات

١ ـ توفير وتعميم انشاء دور حضانة لابناء المدرسات ممن هم فى دون سن الحضانة فى كل

حى على غرار الفصل المنشأ فى مدرسة قصر العينى المشتركة النموذجية بمعنى أن تكون هناك فى كل حى فصل أو فصلين اما مستقلين أو ملحقين باحدى مدارس البنات المتوسطة الموقع فى الحى خاصة لابناء المدرسات المقيمات والمشتغلات فى نفس الحى، تشترك الوزارة فى اعداد المكان اللازم ويقوم الاهالى بالصرف عليها من حيث توفير الخدم والاطباء والغذاء واللعب او الادوات اللازمة وان تشترك بعض المدرسات الراغبات فى ذلك فى الاشراف على الفصل اثناء خلوهن من العمل الرسمى وبلا شك ان هذه المدارس لا تكلف الدولة الكثير كما انها لا تكلف الاباء سوى مبلغ يتراوح بين ٥٠ قرشا وجنيه على اكثر تقدير فى الشهر الواحد للابن او للابنين .

٢) وياحبذا لو اتيحت الفرصة لاعداد هذه المدارس لقبول الاطفال فى سن الرضاعة .

٣) وياحبذا لو استطاعت ادارة التعليم الابتدائى انشاء قسم بها للاشراف على امثال تلك الفصول او المدارس والعمل على تعميمها كذلك

٤) وياحبذا لو استطاعت المدرسات تكوين جمعية من بينهن غرضها رعاية امثال هؤلاء الاطفال ومساعدة الوزارة فى تدعيم وتعميم هذه المدارس على الا تتعدى هدفها وهو رعاية ابناء المدرسات فقط دون سواهن .

ب) الاسهام فى تعليم ابناء المدرسين والمدرسات بمراحل الدراسة العامة والعليا :

لقد نصت لوائح التعليم العالى التابع للوزارة واللائحة التنفيذية لتلك المعاهد الصادرة رقم (١) لسنة ١٩٥٨ على ان لهذه المعاهد الحق فى قبول عدد لا يتجاوز ٥ ٪ من طلابها من ابناء المدرسين دون توفر الشروط اللازمة الا اننا لا نجد هذا الحق متوفر للمدرسين فى مدارس التعليم العام مما يضطرهم الى الالتجاء الى تربية اولادهم فى المدارس الحرة وبمصروفات باهظة لا يستطيع الكثيرون تحمل نفقتها لتعدد ابنائهم وقلة مواردهم .

ولذلك فاننا نهيب بالوزارة خدمة هؤلاء المدرسين ايضا عن طريق تفضيل نسبة معينة من ابناء المدرسين للالتحاق بمدارس التعليم العام الحكومى وخاصة المدرسين ذوى الدخل المحدود وذوى الاطفال الكثيرين كما اننا نهيب بها وبالجامعات ان يساهموا فى تعليم بعض ابناء المدرسين والمدرسات بالمجان أو بمصروفات مخفضة فى التعليم العالى والجامعى

ج) الخدمات التى تستطيع النقابة تقديمها :

١) لقد لاحظت ان النقابة تقوم باعمال جليلة للمدرسين والمدرسات الا ان هذه الاعمال والخدمات تنحصر وتشح فى نطاق ضيق جدا وتعم على عدد محدود جدا من المدرسين ولذلك اوصى ان تنشر هذه الخدمات عن طريق الاعلان عنها فى المدارس وبين المدرسين والمشتغلين بالتعليم ليتنبه اليها ويشترك فيها ويتمتع بها عدد اوفر واكثر من العدد الحالى

---

(١) قرار وزارى رقم ٧٢٩ بتاريخ ١٦/٩/١٩٥٧

فمثلا يجب ان توزع المجلة على الجميع بانتظام ، كما يجب ان تنشأ المكتبات فى كل منطقة كذلك يجب ان يعلن عن الرحلات فى جميع المدارس قبل قيامها بوقت كاف وان يعد لها برنامج يعلن عنه باستمرار • كذلك يجب ان يعمم نظام الخدمات الصحية فى جميع انحاء الدولة وذلك بالاكثار من الصيدليات التى تنشئها النقابة وخاصة فى الجهات النائية مثل أسوان والواحات وغير ذلك • كذلك يجب ان توسع النقابة نطاق الاشتراك فى المستشفيات وخاصة فى الارياف مما يسهل العلاج للمدرسين والمدرسات فى تلك المناطق •

٢) نوصى بالاكثار فى منح الاعانات فى الظروف الضرورية مثل عند الزواج – الوفاة – الولادة

٣) منح سلفيات طويلة الاجل للمحتاجين والمحتاجات بشروط خاصة •

٤) لاحظنا ان النقابة تسهم فى تربية ابناء المدرسين والمدرسات بمنحهم تخفيض قدره ١٠ ٪ الا ان هذا التخفيض قاصر على المصروفات الاصلية فقط دون الاضافات ومعنى ذلك ان قيمة هذا الخصم يصل اقصاه حوالى ٣ جنيهات فى السنة للداخل وهذا مبلغ ضئيل ولذلك نهيب بها زيادة نسبة هذا الخصم الى ٢٠٪ على الاكثر كما نرجو ان يشمل هذا التخفيض جميع التكاليف •

٥) تسهيل وتعميم انشاء الجمعيات التعاونية والتوسع فى مجالاتها بحيث تشمل العدد – والادوات الكهربائية اللازمة للاستخدام المنزلى مما يوفر على المدرسين جهدا تبذله

٦) كذلك اقترح تعديل نظام المعاشات التى تمنحها النقابة بحيث تصبح متمشية مع نظام المعاشات الحكومى وموافقة لها حسب التعديل الجديد لسنة ٥٤/ ٤ ١٩٥٧ •

٧) العناية بتوزيع بطاقات الاشتراك فى النقابة على جميع المشتركين حتى يستطيع الجميع الانتفاع بها •

٨) هناك نقابة دولية للمهن التعليمية تشترك فيها الدول جميعها المعنية بالامر للانتفاع بالامتيازات الدولية التى تمنحها هذه النقابة • نحن نوصى نقابتنا الاشتراك فيها ايضا ليتسع نطاق خدماتها وامتيازاتها وحتى يتم التبادل بين المدرسين العرب وباقى المدرسين فى العالم •

وزارة التربية والتعليم بالاقليم المصرى

مكتب المستشار الفنى

لجنة بحث شئون المدرسات والموظفات

التوصيات الختامية

كان من نتيجة الابحاث التى أجرتها اللجنة فى شئون المدرسات وموظفات الوزارة ان تكشفت عدة عوامل تبين انها تلعب دورا هاما فى اضطراب احوالهن مما يدعوهن الى الغياب • وكان من اهم تلك العوامل ما يأتى :

١) الاغتراب وسوء الحالة السكنية بين المغتربات •

٢) الانشغال بالابناء وخاصة من تقل اعمارهم عن ست سنوات •

٣) الارهاق فى العمل وخاصة بين مدرسات المرحلة الاولى •

٤) سوء الحالة المالية لدى بعضهن •

ولما كان من الميسور ازالة تلك العوامل وآثارها لو ان الوزارة عدلت بعض الشىء من النظم المتبعة فى توظيف المرأة •

فان اللجنة حرصا منها على صالح العمل وصالح المدرسات والموظفات ترى أن تتقدم بالتوصيات الآتية :

أ ـ فى شأن الاغتراب

أثبتت الاحصاءات والاستفتاءات ان اكثر الموظفين غيابا هم المغتربون والمغتربات ، وانه كلما بعد المكان للاغتراب زاد الغياب وان هذا الاغتراب كثيرا ما يحدث بين مدرسات المرحلة الاعدادية والثانوية والموظفات عموما •

وترى اللجنة انه يمكن حل هذا الموضوع بالطرق الآتية :

١) ان يعهد الى المدرسات والموظفات بالعمل فى الجهات التى بها مصالحهن • ولتحقيق ذلك توصى بمراعاة الامور الآتية :

أ) ان تنص القوانين التعليمية للمرحلة الاعدادية والثانوية على ان تختار مدرسة وموظفة المنطقة من بين اهلها وذلك اسوة بما هو منصوص عليه فى قانون التعليم الابتدائى

ب) ان تنشأ معاهد وكليات للمعلمات فى المناطق المتوسطة الموقع لتوفير العدد اللازم من مدرسات وموظفات المرحلة الاعدادية والثانوية من اهل كل منطقة للتعيين بها •

ج) ان تتم الترقية فى نفس المنطقة بل وفى نفس البلد التى عينت بها الموظفة والمدرسة من قبل مادامت لها مصالح عائلية بها • ولذلك يحسن ان تقوم المناطق ذاتها باجراء حركات التعيينات والتنقلات والترقيات بين جميع الموظفات والمدرسات بها •

٢) وفى حالة عدم القدرة على تنفيذ التوصية السابقة تنفيذا كاملا وخاصة عند اجراء الترقيات توصى اللجنة باتباع ما يأتى :

أ) عدم فرض قبول الترقية لغير الراغبات فى ترك مقر اسرهن الا اذا تمت الترقية محليـــا وفق شروط معينة •

ب) ان تتاح للمدرسات والموظفات فرصة اختيار المكان الملائم لهن عند الترقية من بين الاماكن الخالية التى تعرضها الوزارة •

٣) والى ان تنتهى مشكلة الاغتراب ترى اللجنة ان توصى بما يأتى فى شأن النظم الداخليـــة بالمدارس •

أ) بناء استراحات للمدرسات والموظفات المغتربات فى المدن المتوسطة الموقع فى الاقالـــيم المختلفة •

ب) توفير وسائل الراحة فى المساكن الداخلية الملحقة بالمدارس على ان تراعى الساكنات بها حسن استخدامها والمحافظة عليها •

ج) تنظيم الحياة الداخلية بحيث تكفل حرية المدرسة ومصلحة العمل فى حدود تعليمـــات كل منطقة بناء على توصيات لجان يمثل فيها التفتيش والناظرات والمدرسات والموظفـــات

د) وضع نظام اجور مساكن الموظفات بالمدارس •

توصيات فى شأن رعاية أبناء الموظفـات
والمدرسات فى أوقـــات عملهـــن

من اهم العوامل التى تدعو الى تفرغ الموظفة الى عملها وهى راضية مطمئنة على أولادها بوضعهم تحت رعاية أمينة. ولما كانت هذه الرعاية غير متوفرة الآن بالمنازل اثناء غياب الام فى عملها لذلك توصـــى اللجنة بما يأتى :

١) ان تنشئ وزارة الشئون الاجتماعية والعمل حضانات او اقسام لرعاية ابناء المرأة العاملة فى مختلف ميادين العمل •

وترى اللجنة انه يمكن حل هذا الموضوع وقتيا — فيما يتعلق بالمدرسات والموظفات فـــى وزارة التربية والتعليم — والى ان يتوافر العدد الضرورى للحضانات بوزارة الشئون على الوجه الآتى :

١) أن تشجع الوزارة مدارس البنات المتوسطة الموقع فى كل حى على انشاء اقسام لرعاية ابناء المدرسات الذين تقل اعمارهم عن سن التعليم الالزامى على ان تتحمل المدرســات اللائى يرسلن اولادهن اليها تكاليف تأثيثها والاشراف عليها والرعاية الصحية لهؤلاء الاطفال وتغذيتهم وذلك وفقا للنظم التى تتفق وحالتهن المالية •

٢) ان يكون الاشراف على هذه الاقسام مشتركا بين الامهات ومجالس الآباء تحت اشـراف المناطق التعليمية •

٣) كذلك توصى اللجنة ان تتاح للاطفال الذين فى سن الرضاعة فرصة الالتحاق بهـــذه الاقسام بالكيفية التى تضعها لجنة الاشراف والتى تكفل رعايتهم والعناية بهم •

٣) ترجو اللجنة ان تقوم النقابات التي يشترك فيها مدرسات الوزارة وموظفاتها - بالاشتراك مع وزارة الشئون ووزارة الصحة بالبحث عن وسيلة لحل مشكلة رعاية المرضى من ابناء الموظفات والمدرسات اثناء انشغالهن بتأدية عملهن وخاصة اذا كانت حالة المرض لاتدعو الى النقل الى المستشفيات

توصيات فى شأن تنظيم العمل وتخفيفه

دلتنا الابحاث التى قامت بها اللجنة على أن هناك ارتباط بين كثرة الغياب وكثرة العمل المدرسى .

ولذلك ترى اللجنة تخفيف اعباء العمل على الموظفات وخاصة المدرسات بالقدر الذى يمكنهن من تحمل اعباء العمل المدرسى والعمل المنزلى معا . ولذلك توصى اللجنة بما يأتى :

١) جعل الحد الاقصى لنصاب مدرسات المرحلة الاولى ٢٥ ساعة فى الاسبوع بما فيها الاعمال الاضافية . أى ان تقوم تلك الاعمال - بعد حصرها - بالساعات وتحسب ضمن هذا النصاب .

٢) وفى حالة عدم امكان تنفيذ هذه التوصية نقترح ما يأتى :

أ) تزويد المدارس الابتدائية بالوسائل المعينة على التدريس فى المواد المختلفة .

ب) تعيين ضابطات ومشرفات فى المدارس الابتدائية لمساعدة المدرسات فى الاعمال الاضافية

٣) تنظيم مواعيد اجتماعات مفتشى الاقسام ومجالس الآباء وتحديد هذه الاجتماعات جميعها بحيث لاتزيد عن مرة كل اسبوعين ويعلن عنها قبل الانعقاد بوقت كاف .

٤) تنظيم الجداول فى المرحلة الاعدادية والثانوية على النحو الذى يوفق بين مصلحة كل من التلميذ والمدرسة على ان يوزع العمل الاضافى بين الجميع بالتناوب .

٥) ترى اللجنة ان تراعى الوزارة عند اختيار هيئة التفتيش والادارة ونظار المدارس ان يكونوا من المشهود لهم بالاستعداد للقيادة الرشيدة والمعروفين بحسن العلاقات الانسانية وحسن التصرف اذ ان هذه العلاقات لها اثر كبير فى حسن سير العمل .

٦) كذلك تنصح اللجنة بعدم التمسك بالتعهدات التى تأخذها الوزارة على خريجات المعاهد التربوية وذلك اذا ما أردن اعتزال الخدمة بسبب الزواج قبل انتهاء المدة المتفق عليها وذلك حتى لايشعرن انهن مرغمات على العمل فيهملن فيه . هذا مع حفظ حقهن فى العودة للعمل عندما يرغبن تطبيقا لنصوص قانون الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

٧) توفير العدد الكافى من المدرسات الاحتياطيات وتجنيدهن للعمل وقت الحاجة وتنصح اللجنة بالاسترشاد بما تفعله الدول الاخرى فى هذا الميدان واقتباس ما يلائم احوالنا الاقتصادية والاجتماعية .

٨) في حالة الاضطرار الى الاستعانة بمدرسات خلاف الاحتياطيات في الاعمال والحصص الاضافية توصى اللجنة ان تكون تلك الاستعانة غير الزامية على المدرسات وان تكون نظير مكافآت مجدية لمن ترغب •

٩) بعض المدرسات الحاليات من مدرسات المرحلة الاولى يجدن صعوبة في تدريس المواد خصوصا في الفرق النهائية لعدم اعدادهن الاعداد الكافي • وترى اللجنة ان تعهد بالتدريس في تلك الفرق لخريجات القسم الاضافي وكذلك تنصح بأن تفسح الوزارة المجال لاكبر عدد من خريجات معاهد المعلمات العامة للالتحاق بهذه الاقسام وذلك حتى يرتفع المستوى الثقافي بين مدرسات المرحلة الاولى او ان تزاد مدة الدراسة بمدارس المعلمات العامة الى خمس سنوات •

١٠) ترى اللجنة ان يؤخذ بنظام التعليم المشترك — في مدارس التعليم الابتدائي وتعميمه بمدارس التعليم المنفصل الموجودة حاليا والاستعانة بمدرسي مدارس البنين لمعاونة المدرسات في التدريس ببعض الفرق النهائية (الخامسة والسادسة) •

١١) اما بخصوص اجازات الوضع وهي من العوامل الهامة التي تؤثر في عمل المدرسة والموظفة فتوصى اللجنة فيها بما يأتي :

١ — جعل مدتها ٤٠ يوما على الاقل وبمرتب كامل •

٢ — في حالة عدم استطاعة المدرسة والموظفة الجمع بين صالح الوليد بل وصالح بيتها وصالح العمل يصرح لها باجازة طويلة بدون مرتب — تماثل اجازة مرافقة الزوج للخارج المنصوص عليها في المادة ٧٠ من قانون الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — (والمعدل) اى لمدة اقصاها أربع سنوات •

١٢) كذلك ترى اللجنة انه من الممكن اتباع نظام العمل بنصف الوقت نظير نصف الاجر وذلك مع المدرسات والموظفات الراغبات فيه •

١٣) اذا استنفذت المدرسة أو الموظفة اجازاتها العارضة والاستثنائية المنصوص عليها في المادة ٦٤ من قانون الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ (المعدل) يصرح لها باجازة اخرى لاتتجاوز اسبوع على ان تخصم من المرتب دون ان يعتبر هذا الخصم عقوبة

١٤) تسهيل اعتزال العمل للراغبات فيه وذلك بالتخفيف من قيود وشروط الاستقالة المنصوص عليها في قانون الموظفين (المادة ٥٢)

توصيات خاصة بالشئون المالية والاجتماعية

لقد اوضحت الاستفتاءات والاحصاءات ان العقبات المالية تحول دون تأدية المدرسة والموظفة قبل المدرس والموظف ايضا لوظائفهم •

ولذلك رأت اللجنة ان توصى بما يأتي :

١) رفع مربوط درجات التعيين لمدرسات المرحلة الاولى على أساس زيادة مدة التعليم فى مدارس المعلمات العامة الى خمس سنوات ٠

٢) المساواة بين الرجل والمرأة فى علاوة الغلاء بصرف النظر عن حالة الزوج ٠

٣) المساواة بين ابناء المدرسات والمدرسين فى الامتيازات الخاصة بتعليم أولادهن واعادة النظر فيما يمكن تقديمه لهن من خدمات فى هذا الميدان سواء بمراحل التعليم العام أو العالى والجامعى ٠

٤) ترى اللجنة ضمانا لاستقرار العمل واطمئنان المدرسات على مستقبلهن ومستقبل ابنائهن ان تطالب باتخاذ الاجراءات التى تكفل تيسير منح الابناء معاش الابوين الموظفين ٠

٥) علاوة على ما سبق ، ترى اللجنة ان هناك خدمات مالية واجتماعية اخرى تستطيع النقابات المختصة بشئون موظفات الوزارة ومدرساتها ان تقدمها لهن مما يساعد على انعاشهن وحل مشاكلهن فيقبلن على العمل راضيات مختارات ونجمل هذه التوصيات فيما يلى :

أ — ان تعمم النقابات وخاصة نقابة المعلمين نشاطها بحيث تمتد الى الاقاليم فتنشىء فيها النوادى والمكتبات والصيدليات وان تكثر من الاشتراك فى المستشفيات وخاصة فى الجهات النائيـــة ٠

ب — التوسع فى منح الاعانات فى الظروف الضرورية مثل الزواج والوفاة والولادة كذلك ان تتوسع فى منح السلفيات الطويلة الاجل ٠

جـ — ان ترفع نقابة المعلمين نسبة التخفيض الممنوحة لابناء المدرسات والموظفات فى المدارس التى تشترك فيها النقابة وبحيث يشمل هذا التخفيض جميع التكاليف ٠

د — ان تنشىء النقابات جمعيات ومؤسسات تعاونية لبيع جميع ما يلزم الحياة المنزلية من مأكولات وملابس وادوات كهربائية منزلية اسوة بما تفعله الجمعيات التعاونية الخاصـــة بالمهندسين والقوات المسلحة وغير ذلك ٠

هـ — اعادة النظر فى المعاشات التى تمنحها نقابات موظفى ومدرسى وزارة التربية والتعليم فى ضوء التعديلات التى تمنحها الظروف ٠

و — الاشتراك فى النقابات الدولية — المماثلة لكل نقابة من نقابات موظفى ومدرسى وزارة التربية فى مصر — ان وجد — وذلك للانتفاع بمميزاتها ٠

مقرر اللجنـــــة

(محمد حسين المخزنجى)

فوزى

٥٧/١٢/٨(٢٠٠٣)٨٧٤